

Aktenzeichen: 1 ABR 69/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 13. September 1983
- 1 ABR 69/81 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart Beschluß vom 24. Februar 1981
- 15 BV 13/80 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 1. Oktober 1981
Baden-Württemberg - 11 Ta BV 10/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Qualitative Besetzungsregelung in Tarifvertrag u. Art. 12 GG

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie; Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978 (RTS-TV) §§ 2, 3; GG Art. 12 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1; ArbGG 1979 § 83; BetrVG §§ 95, 99

- Leitsätze: 1. Nach § 2 des Tarifvertrages über die Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978 (RTS-TV) werden im rechnergesteuerten Textsystem die dort im einzelnen aufgeführten Gestaltungs- und Korrekturarbeiten für einen Zeitraum von acht Jahren nach Umstellung der jeweiligen Tätigkeit durch geeignete Fachkräfte der Druckindustrie, insbesondere Schriftsetzer, ausgeübt. Fachkräfte in diesem Sinne sind nur Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Druckindustrie.
2. § 2 RTS-TV erfaßt sämtliche dort genannten Gestaltungs- und Korrekturarbeiten, gleichgültig, ob sie auf dem betreffenden Arbeitsplatz überwiegend anfallen oder nicht. Es genügt, wenn der Umfang der Gestaltungs- und Korrekturarbeiten im Vergleich zu den sonstigen auf dem Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten nicht unerheblich ist. Ein Umfang von 20 % ist nicht mehr unerheblich.
3. Die Besetzungsregelung des § 2 RTS-TV verstößt nicht gegen das in Art. 12 Abs. 1 GG verankerte Grundrecht der Berufsfreiheit.



1 ABR 69/81

11 Ta BV 10/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. September 1983

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 13. September 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Blanke beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 1. Oktober 1981 - 11 Ta BV 10/81 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin unterhält einen Betrieb der Druckindustrie. Der Antragsgegner ist der in diesem Betrieb gebildete Betriebsrat. Die Beteiligten streiten darüber, ob die von der Antragstellerin beabsichtigte Versetzung der Arbeitnehmerin N gegen den zwischen dem Bundesverband Druck e.V., dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V. und dem Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V. einerseits sowie der Industriegewerkschaft Druck und Papier, dem Deutschen Journalisten-Verband und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen andererseits abgeschlossenen, für den Betrieb der Antragstellerin geltenden Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978 (im folgenden: RTS-TV) verstößt und der Antragsgegner deshalb ein Zustimmungsverweigerungsrecht hat. Die hier einschlägigen Bestimmungen des RTS-TV lauten:

„§ 2

Arbeitsplatzsicherung

- (1) Im rechnergesteuerten Textsystem werden Gestaltungs- und Korrekturarbeiten, das heißt
 - a) Gestaltung nichtstandardisierter Anzeigen,
 - b) Anzeigenseitenumbruch,
 - c) Anzeigenseitenschlußkorrektur,



- 3 -

d) Bildschirmkorrektur, jedoch mit Ausnahme der mit dem Redigieren verbundenen Korrekturvorgänge,

e) Textseitenumbruch

für einen Zeitraum von 8 Jahren nach Umstellung der jeweiligen Tätigkeit durch geeignete Fachkräfte der Druckindustrie, insbesondere Schriftsetzer, ausgeübt.

(2) Von der Verpflichtung nach Abs. 1 kann abgewichen werden, wenn

a) geeignete Fachkräfte der Druckindustrie am Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind oder

b) dadurch die Arbeitsplätze unmittelbar betroffener Arbeitnehmer fortfallen würden.

§ 3

Weiterbeschäftigung

Für die Texterfassung im rechnergesteuerten Textsystem sind vorrangig Fachkräfte der Druckindustrie (einschließlich der am Perforator Beschäftigten) des Unternehmens zu beschäftigen, deren Arbeitsplatz durch die Einführung des rechnergesteuerten Textsystems entfällt, sofern die entsprechende Tätigkeit vorher nicht von anderen Arbeitnehmern durchgeführt wurde. Den Fachkräften der Druckindustrie sind die Angestellten des Unternehmens gleichzustellen, deren Arbeitsplatz durch die Einführung des Systems entfällt."

Die von den Vorinstanzen am Verfahren beteiligte Arbeitnehmerin N ist als Perforatorin und Texterfasserin bei der Antragstellerin beschäftigt. Zuletzt betreute sie die Börsen- und Rentendaten für drei Tageszeitungen. Ihre

- 4 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Tätigkeit ist keinem Lehrberuf der Druckindustrie zuzuordnen.

Mit Schreiben vom 26. Oktober 1980 unterrichtete die Antragstellerin den Antragsgegner von ihrer Absicht, Frau N mit Wirkung ab 1. Dezember 1980 in der sog. Disposition einzusetzen. Der Antragsgegner widersprach der beabsichtigten Versetzung mit Schreiben vom 31. Oktober 1980 und gab zur Begründung an, die Versetzung von Frau N verstoße gegen § 2 RTS-TV, der die Stelle geeigneten Fachkräften der Druckindustrie vorbehalte; Frau N als Perforatorin sei keine solche Fachkraft.

Mit Schreiben vom 25. November 1980 teilte die Antragstellerin dem Antragsgegner unter näherer Darlegung der Gründe mit, daß sie die Versetzung von Frau N ab dem 1. Dezember 1980 vorläufig durchführen werde, weil dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Mit Schreiben vom 27. November 1980 bestritt der Antragsgegner die dringende Erforderlichkeit der vorläufigen Versetzung.

Daraufhin hat die Antragstellerin am 1. Dezember 1980 das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem sie die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Versetzung von Frau N und die Feststellung begehrt hat, daß die vorläufige personelle Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Sie vertritt die Auffassung, daß der Antragsgegner seine Zustimmung zu der beabsichtigten Versetzung von Frau N zu Unrecht verweigert habe. Der Antragsgegner könne ein Zustimmungsverweigerungsrecht nicht aus § 2 RTS-TV herleiten. Diese Tarifnorm wolle Fachkräften der Druckindustrie bestimmte Arbeitsplätze sichern. Auf dem Arbeitsplatz, auf den Frau N versetzt werden sollte, fielen aber nicht ausschließlich die in § 2 RTS-TV genannten Tätigkeiten an. Der Arbeitsplatz umfasse lediglich 20 % der Arbeiten, die die Tarifbestimmung anführe, nämlich Textseiten- und Anzeigenumbruch. Die Tarifvorschrift ver-

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

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

bierte nicht die Zuweisung der dort genannten Tätigkeiten an Arbeitnehmer, die keine Fachkräfte der Druckindustrie seien, sofern diese Tätigkeiten nicht überwiegend von den betreffenden Arbeitnehmern ausgeübt würden.

Die Antragstellerin hat beantragt,

1. die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Versetzung der Arbeitnehmerin N in die Dispositionsabteilung zu ersetzen,
2. festzustellen, daß die am 1. Dezember 1980 vorgenommene vorläufige Versetzung der Frau N aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Der Antragsgegner hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Er hat erwidert: Die Vorschrift des § 2 RTS-TV stehe der Beschäftigung der Arbeitnehmerin N auf dem für sie vorgesehenen Arbeitsplatz in der Disposition entgegen. Er habe daher zu Recht seine Zustimmung zu der Versetzung verweigert. Die genannte Tarifvorschrift stelle nicht auf eine überwiegende Tätigkeit eines Arbeitnehmers ab. Im übrigen seien die Arbeiten, die auf dem für Frau N vorgesehenen Arbeitsplatz in der Disposition zu verrichten seien, zu 80 % solche Tätigkeiten, die von § 2 RTS-TV erfaßt würden.

Das Arbeitsgericht hat dem Verfahrensbegehren der Antragstellerin stattgegeben. Auf die Beschwerde des Antragsgegners hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluß teilweise abgeändert und den Zustimmungsersetzungsantrag der Antragstellerin abgewiesen. Die weitergehende Beschwerde des Antragsgegners hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Versetzung der Arbeitnehmerin N weiter, während der Antragsgegner um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Zustimmungsersetzungsbegehren der Antragstellerin mit Recht nicht entsprochen.

I. In prozessualer Hinsicht bestehen Bedenken dagegen, daß die Vorinstanzen die von der Versetzung betroffene Arbeitnehmerin N beteiligt haben. Diese Verfahrensweise entspricht zwar der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Jedoch hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 27. Mai 1982 - 6 ABR 105/79 - (AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1979) in Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung entschieden, daß ein von einer personellen Einzelmaßnahme betroffener Arbeitnehmer im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nicht beteiligt sei, weil er von der gerichtlichen Entscheidung nicht - wie § 83 Abs. 3 ArbGG es verlange - in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen oder berührt werde, sondern die Entscheidung für ihn allenfalls individual-rechtliche Auswirkungen habe, was aber seine Beteiligteigenschaft nicht begründen könne. Der seit dem 1. Januar 1983 nach dem Geschäftsverteilungsplan des Bundesarbeitsgerichts für Verfahren nach den §§ 99 bis 101 BetrVG wieder zuständige erkennende Senat hat bisher offengelassen, ob auch das Betroffensein des Arbeitnehmers in seiner individual-rechtlichen Rechtsposition seine Beteiligung am Verfahren gebietet. Die vom Senat entschiedenen

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

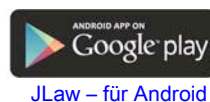
Fälle, in denen er eine Beteiligung des von der personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers verneint hat, betreffen Ein- und Umgruppierungen, bei denen der Ausgang des Beschlußverfahrens nach § 99 Abs. 4 oder § 101 BetrVG keinen Einfluß auf die individual-rechtliche Rechtsposition des Arbeitnehmers hat (vgl. die auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehenen Senatsbeschlüsse vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - und vom 31. Mai 1983 - 1 ABR 57/80 -).

Der vorliegende Fall gibt dem Senat ebenfalls keine Veranlassung, zu der angesprochenen prozeßrechtlichen Frage Stellung zu nehmen. Auch hier ergibt sich, daß die individual-rechtliche Position der Arbeitnehmerin N vom Ausgang dieses Zustimmungsersetzungsverfahrens unberührt bleibt. Es ist nicht ersichtlich, daß ihre Versetzung eine Änderung ihres Arbeitsvertrags voraussetzt, etwa weil damit eine Beförderung verbunden wäre. Als Perforatortasterin war sie bereits entsprechend einem Maschinensetzer mit 120 % des Facharbeiter-Ecklohns eingestuft. Die Tatsache allein, daß der Arbeitnehmer mit der ihm von seinem Arbeitgeber kraft dessen Direktionsrechts zugewiesenen anderen Tätigkeit einverstanden ist, führt noch nicht zur Änderung des Arbeitsvertrags und begründet keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf fortdauernde Beschäftigung mit der neuen Tätigkeit. Erfolgt die Versetzung im Rahmen des Arbeitsvertrags aufgrund des arbeitgeberischen Direktionsrechts, so tritt durch die Versetzung keine arbeitsvertragliche Bindung des Arbeitgebers ein; er kann sie also auch wieder rückgängig machen und dem Arbeitnehmer die frühere Tätigkeit erneut zuweisen. Hält sich mithin - wie hier - die Versetzung im Rahmen des bisherigen Arbeitsvertrags, so wird der Arbeitnehmer in seiner individual-rechtlichen Rechtsposition nicht dadurch berührt, daß die Zustimmung des Betriebsrats nicht erlangt und die vorgesehene Versetzung daher nicht durchgeführt werden kann. Ist aber nicht ersichtlich, daß

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

der Ausgang des vorliegenden Beschlußverfahrens individualrechtliche Rechtspositionen der Arbeitnehmerin N beeinflußt, so besteht kein Grund, sie am Verfahren zu beteiligen. Daß die Vorinstanzen sie gleichwohl beteiligt haben, ist jedoch unschädlich. Auf diesem Verfahrensfehler kann die angefochtene Entscheidung nicht beruhen. Wegen ihrer Beteiligung in den Vorinstanzen war der Arbeitnehmerin N in der Rechtsbeschwerdeinstanz Gelegenheit zu geben, zur Frage ihrer Verfahrensbeteiligung Stellung zu nehmen (vgl. BAG 32, 350, 358 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B I 4 der Gründe). Das ist durch ihre Ladung zum Anhörungstermin vor dem Senat geschehen. Sie hat von dieser Möglichkeit zur Stellungnahme aber keinen Gebrauch gemacht.

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, daß die vorgesehene Versetzung der Arbeitnehmerin N gegen einen Tarifvertrag, nämlich gegen die Vorschrift des § 2 RTS-TV, verstößt und der Antragsgegner deshalb gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berechtigt war, seine Zustimmung zu verweigern.

1. Nach § 2 Abs. 1 RTS-TV werden im rechnergesteuerten Textsystem, das bei der Antragstellerin eingeführt ist, Gestaltungs- und Korrekturarbeiten für einen Zeitraum von acht Jahren nach Umstellung der jeweiligen Tätigkeit durch geeignete Fachkräfte der Druckindustrie, insbesondere Schriftsetzer, ausgeübt. Die Arbeitnehmerin N hat unstreitig keine Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Druckindustrie absolviert. Sie ist deshalb – wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt – keine Fachkraft im Sinne der genannten Tarifvorschrift. Darüber bestand zwischen den Beteiligten in den Vorinstanzen auch kein Streit. Soweit die Antragstellerin mit ihrer Rechtsbeschwerde nunmehr eine andere Auffassung vertritt und meint, Fachkräfte im tariflichen Sinne könnten auch solche Personen sein, die

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

die für eine Fachkraft vorauszusetzenden Fachkenntnisse auf andere Weise als durch eine abgeschlossene Berufsausbildung erworben hätten, kann ihr nicht gefolgt werden.

Schon ein Vergleich der §§ 2 und 3 RTS-TV zeigt, daß unter dem tariflichen Begriff "Fachkraft der Druckindustrie" eine Arbeitskraft mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung zu verstehen ist. Während § 2 RTS-TV nur von "geeigneten Fachkräften der Druckindustrie" spricht, denen Gestaltungs- und Korrekturarbeiten vorbehalten bleiben sollen, fügt § 3 RTS-TV für die Texterfassung dem Begriff Fachkräften der Druckindustrie den Klammerzusatz: "einschließlich der am Perforator Beschäftigten" bei. Dieser Klammerzusatz wäre überflüssig, wenn mit dem Begriff der Fachkraft auch Arbeitskräfte mit entsprechenden fachlichen Kenntnissen, aber ohne einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung erfaßt werden sollten. Der Klammerzusatz kann auch nicht im Sinne einer bloßen Klarstellung des Begriffs der Fachkraft aufgefaßt werden. Wäre es den Tarifvertragsparteien mit dem Klammerzusatz lediglich um eine solche Begriffsklärung gegangen, so hätten sie ihn schon bei der erstmaligen Verwendung des Begriffs "Fachkräfte der Druckindustrie" in § 2 RTS-TV anbringen müssen. Gerade der Umstand, daß der Klammerzusatz erst in § 3 und nicht bereits in § 2 RTS-TV erscheint, macht deutlich, daß die am Perforator Beschäftigten nicht ohne weiteres zu den Fachkräften der Druckindustrie gehören, sondern daß sie diesen nur für den in § 3 RTS-TV angesprochenen Bereich der Texterfassung gleichgestellt werden sollen.

Daß mit dem Ausdruck "Fachkräfte der Druckindustrie" nur Arbeitskräfte mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung gemeint sind, ergibt sich ferner auch aus anderen tariflichen Regelungen, die die Tarifvertragsparteien für die Druckindustrie getroffen haben. So findet sich der Begriff wiederholt im Manteltarifvertrag (MTV) für gewerb-



liche Arbeitnehmer der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland und im Land Berlin vom 12. April 1979, und zwar insbesondere in den Anhängen vom 29. Februar/3. März 1980 zu diesem Manteltarifvertrag. Dort heißt es im Anhang A Ziff. III 1 a und 1 b, daß Berufswechsel von Fachkräften der Druckindustrie innerhalb des Tätigkeitsbereichs der Gruppen Druckformherstellung, Druck und Weiterverarbeitung ohne zweite Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zulässig sind und daß bei Berufswechsel von einer dieser Gruppen zur anderen mit Fachkräften der Druckindustrie Vereinbarungen über eine verkürzte Ausbildung mit Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Zweitausbildung) getroffen werden können. Wenn hier von einer zweiten Ausbildungszeit und von einer Zweitausbildung die Rede ist, so wird damit vorausgesetzt, daß die Fachkräfte bereits eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie abgeschlossen haben. Nach Ziff. III 4 des Anhangs A sind die beschäftigten Arbeitnehmer, die eine Facharbeitertätigkeit der Druckindustrie ausüben, Fachkräften gleichzustellen. Einer solchen Gleichstellung hätte es nicht bedurft, wenn es für den Begriff der Fachkraft allein auf die Fähigkeit zur Ausübung einer derartigen Tätigkeit ankommen sollte, gleichgültig, ob sie durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder auf andere Weise erworben wurde. Ziff. III 7 des Anhangs A regelt die Vergütung von Hilfskräften der Druckindustrie und von Arbeitskräften mit nicht zu den Berufen der Druckindustrie zählenden Berufen, wenn diese Arbeitskräfte in Ausnahmefällen mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach dem Tarifvertrag Fachkräften vorbehalten sind. Auch diese Unterscheidung zwischen Hilfskräften bzw. Arbeitskräften mit fremden Berufen und den Fachkräften der Druckindustrie läßt erkennen, daß letztere eine einschlägige Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf der Druckindustrie aufweisen müssen.

Aus dem Anhang B des genannten Manteltarifvertrags geht schließlich auch mit aller Deutlichkeit hervor, daß die Ta-



- 11 -

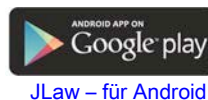
rifvertragsparteien Perforatorinnen nicht als "Fachkräfte der Druckindustrie" angesehen haben. Nach Ziff. II b 2 des Anhangs B ist dem Schriftsetzer bei nachgewiesener Eignung zur Bedienung von Perforatoren zur Herstellung von Lochstreifen und ähnlichen Anlagen der Datenerfassung für alle der Satzherstellung dienenden Maschinensysteme der Vorzug zu geben. Sodann regelt die Tarifvorschrift die Bemessung des Gehalts bzw. des Lohns "für am Perforator beschäftigte fachfremde Kräfte" und bestimmt, daß nach einer Einarbeitungszeit von 13 Wochen eine Umrechnung nach dem Maschinensetzer tarifflohn zu erfolgen hat. Auch wenn diese "am Perforator beschäftigten fachfremden Kräfte" vergleichbare Kenntnisse besitzen, sind sie also nach dem Sprachgebrauch des Tarifvertrags nicht Fachkräfte, sondern "fachfremde Kräfte". Demgemäß versteht man auch im berufskundlichen Sinne unter einer Perforatorin eine im Arbeitsbereich des Maschinensetzers in Druckereien am Apparat eingearbeitete Arbeitskraft mit der Aufgabe, unter Beherrschen des Zehn-Finger-Blindsystems und in satztypen-bezogener Fachkenntnis durch Drücken der Tasten des Perforators als elektronisch betriebener Lochbandschreibmaschine (mit schriftbild-bestimmenden Zusatztasten) den zum Satz/Druck bestimmten Manuskript-Klartext in das Band perforierend zu übertragen (vgl. Mollé, Wörterbuch der Berufs- und Berufstätigkeitsbezeichnungen, S. 582 "Perforatortasterin"). Die für den Perforator notwendigen Fähigkeiten werden denen einer guten Schreibkraft gleichgesetzt (vgl. Reuter, ZfA 1978, 1, 9).

Setzt hiernach der tarifliche Begriff "Fachkraft der Druckindustrie" eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung voraus, so ist die Arbeitnehmerin N keine solche Fachkraft und gehört damit nicht zu dem Personenkreis, der nach § 2 RTS-TV bei der Ausübung von Gestaltungs- und Korrekturarbeiten im rechnergesteuerten Textsystem vorrangig zu berücksichtigen ist.

- 12 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Senat tritt dem Landesarbeitsgericht auch darin bei, daß der Arbeitsplatz in der Disposition, auf den die Arbeitnehmerin N versetzt werden soll, von § 2 RTS-TV erfaßt wird.

Unstreitig fallen auf diesem Arbeitsplatz Arbeiten der in § 2 Abs. 1 RTS-TV genannten Art an. Streit besteht zwischen den Beteiligten nur über den Umfang dieser Arbeiten, den die Antragstellerin mit etwas über 20 % der auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz insgesamt zu verrichtenden Tätigkeiten angibt (9,72 % Textseitenumbruch und 10,70 % Anzeigenseitenumbruch), während der Antragsgegner insoweit einen Anteil von 80 % nennt. Welcher der angegebenen Prozentsätze zutrifft, kann für die Entscheidung jedoch dahingestellt bleiben. Auch wenn man dem Vorbringen der Antragstellerin folgt und einen Umfang von 20 % zugrunde legt, wird der Arbeitsplatz von § 2 Abs. 1 RTS-TV erfaßt. Entgegen der Meinung der Rechtsbeschwerde verlangt diese Tarifvorschrift nicht, daß auf dem betreffenden Arbeitsplatz überwiegend Arbeiten der dort genannten Art anfallen.

§ 2 Abs. 1 RTS-TV ergreift nach seinem Wortlaut alle dort im einzelnen aufgeführten Gestaltungs- und Korrekturarbeiten im rechnergesteuerten Textsystem. Die Vorschrift spricht nicht von Gestaltungs- und Korrekturarbeitsplätzen, was auf ein Überwiegen solcher Tätigkeiten hindeuten könnte, sondern schlicht von Gestaltungs- und Korrekturarbeiten, deren Ausübung beim Vorhandensein geeigneter Fachkräfte der Druckindustrie diesen vorbehalten sein sollen. Sie stellt also auf die Tätigkeiten selbst und nicht auf die Arbeitsplätze und darauf ab, in welchem Umfange solche Arbeiten auf den einzelnen Arbeitsplätzen anfallen. Damit trägt sie dem Umstand Rechnung, daß es Sache des Arbeitgebers ist, die Arbeit im Betrieb zu organisieren und demgemäß zu bestimmen, wie und auf welchen Arbeitsplätzen die anfallenden Gestaltungs- und Korrekturarbeiten erledigt werden sol-



len. Er kann diese Arbeiten so konzentrieren, daß auf den betreffenden Arbeitsplätzen überwiegend oder gar ausschließlich solche Arbeiten verrichtet werden; er kann sie aber auch so verteilen und mit anderen Arbeiten zusammenfassen, daß Mischarbeitsplätze entstehen, auf denen die anderen Arbeiten überwiegen. Da mit der tariflichen Regelung das Ziel verfolgt wird, Arbeitsplätze für einen von der technischen Entwicklung bedrohten Berufsstand zu erhalten, und zwar auch für diejenigen Arbeitskräfte, die wegen der Verminderung der Zahl der für sie geeigneten Arbeitsplätze durch Einführung der neuen Technik ihren bisherigen Arbeitsplatz verloren haben und aus einem Unternehmen ausscheiden mußten, kann es nicht im Belieben des einzelnen Arbeitgebers stehen, sich der tariflichen Verpflichtung durch eine entsprechende Verteilung der Gestaltungs- und Korrekturarbeiten auf Mischarbeitsplätze der genannten Art zu entziehen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 2 Abs. 1 RTS-TV kann deshalb nicht davon abhängen, daß die Gestaltungs- und Korrekturarbeiten auf dem einzelnen Arbeitsplatz überwiegend anfallen. Die auf die zeitlich überwiegende Tätigkeit abstellende Rechtsprechung zur Einstufung in tarifliche Vergütungsgruppen kann entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde zur Auslegung des § 2 RTS-TV nicht herangezogen werden; es geht hier nicht um Fragen der Bewertung eines Arbeitsplatzes, so daß es an jedem Anknüpfungspunkt zur Eingruppierungsrechtsprechung fehlt.

Kommt es mithin nicht auf das Überwiegen der Gestaltungs- und Korrekturarbeiten auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz an, so muß dies andererseits nicht bedeuten, daß jeder auch noch so geringe Anteil solcher Arbeiten auf dem Arbeitsplatz schon den tariflichen Vorrang für eine Fachkraft begründet, wie das Landesarbeitsgericht und die Rechtsbeschwerde meinen. Im vorliegenden Falle braucht diese Frage jedoch nicht näher erörtert zu werden. Auf dem hier zu besetzenden Arbeitsplatz macht der zeitliche Anteil der Gestaltungs- und Korrekturarbeiten auch nach dem Vorbringen



der Antragstellerin jedenfalls 20 % der insgesamt anfallenden Arbeiten aus. Ein solcher Anteil kann nicht mehr als unerhebliche und deshalb zu vernachlässigende Größe angesehen werden. Der Arbeitsplatz fällt daher unter die Vorangregelung des § 2 Abs. 1 RTS-TV.

3. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde verstößt die genannte Tarifvorschrift in der hier vorgenommenen Auslegung nicht gegen die durch Art. 12 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleistete Berufsfreiheit.

Die Rechtsbeschwerde meint, § 2 RTS-TV enthalte eine sogenannte qualitative Besetzungsregelung; sie schaffe für diejenigen Arbeitnehmer, die die tariflichen Qualifikationserfordernisse nicht erfüllten, Zulassungsbeschränkungen. Da Art. 12 GG unter Beruf unabhängig von der Selbständigkeit oder Unselbständigkeit jede erlaubte Tätigkeit verstehe, die Grundlage der Lebensführung ist, handele es sich hier um Beschränkungen des Zugangs zu einem Beruf im Sinne einer subjektiven Zulassungsvoraussetzung. Derartige Zulassungsvoraussetzungen seien mit Art. 12 Abs. 1 GG nur vereinbar, wenn sie zu dem angestrebten Zweck der ordnungsgemäßen Erfüllung der Berufstätigkeit nicht außer Verhältnis stünden. In diesem Rahmen könne der Eingriff in die Berufsfreiheit zwar durchaus auch mit sozialen Erwägungen gerechtfertigt werden. Die dem § 2 RTS-TV zugrunde liegende Erwägung, den Fachkräften der Druckindustrie und insbesondere den Schriftsetzern, die ihren Arbeitsplatz in der konventionellen Technik durch die Einführung eines rechnergesteuerten Textsystems verloren haben, den Arbeitsplatz zu sichern, treffe aber auch für die Arbeitnehmer zu, die "nicht Fachkräfte" seien, und ihren konventionellen Arbeitsplatz durch die Einführung des neuen Systems ebenfalls verloren hätten. Das Interesse der Fachkraft der Druckindustrie an der Erlangung eines Arbeitsplatzes könne nicht als schutzwürdiger bewertet werden als das konkurrierende Interesse der gleichwertigen oder gar geeigneteren Nichtfachkraft.



- 15 -

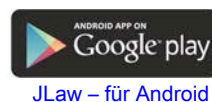
§ 2 RTS-TV dürfe daher nicht zwischen Fachkräften mit Berufsausbildung und Fachkräften ohne Berufsausbildung in der Druckindustrie differenzieren.

Dieser Einwand der Rechtsbeschwerde gegen die Verfassungsmäßigkeit des § 2 RTS-TV greift nicht durch. Allerdings wird in einem Teil des Schrifttums die Auffassung vertreten, sogenannte qualitative Besetzungsregelungen, die bestimmte Tätigkeiten gewissen Berufen vorbehielten, um die Angehörigen dieser Berufe gegen die Folgen neuer technischer Entwicklungen zu Lasten anderer, für die Tätigkeiten gleich oder gar besser Qualifizierter abzuschirmen, seien mit Art. 12 Abs. 1 GG unvereinbar. Dabei beruft man sich auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den Voraussetzungen und Grenzen verfassungsrechtlich zulässiger subjektiver Beschränkungen der Zulassung zu einem Beruf, wonach zwar das Bedürfnis nach Sicherung der Allgemeinheit vor unqualifizierten Berufsleistungen, nicht aber allein der Konkurrenzschutz der bereits in dem Beruf Tätigen einen Eingriff in die Berufsfreiheit rechtfertigen kann (BVerfGE 7, 377, 406 ff.; 13, 97, 115 f.). Hieraus wird gefolgert, daß tarifliche qualitative Besetzungsregelungen, die nicht von der Eigenart der Tätigkeit bestimmt sind, sondern nur dem Schutz eines Berufsstandes dienen, das Grundrecht der Berufsfreiheit verletzen (Reuter, ZfA 1978, 1, 35 ff.; Bulla, DB 1980, 158 f.; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 80). Demgegenüber weist Wiedemann (Festschrift 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, 1979, S. 635, 656 ff.) mit Recht darauf hin, daß die zitierte Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu freien Berufen ergangen ist und daß die darin enthaltenen Feststellungen deshalb nicht ohne weiteres und schematisch auf die abhängige Arbeit übertragen werden können. Wer einer selbständigen beruflichen Tätigkeit nachgehen will, stellt sich dem Wettbewerb mit anderen auf einem Markt mit prinzipiell freiem Zugang und mit einer nicht eingeschränkten Zahl berufstätiger Personen. Er bedarf keines Dritten, der ihm erst die Aufnahme seiner beruflichen

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

- 16 -

Tätigkeit ermöglicht. Wer dagegen als abhängiger Arbeitnehmer beruflich tätig werden will, ist auf einen Arbeitgeber angewiesen, der ihm einen entsprechenden Arbeitsplatz bietet. Die Zahl der einschlägigen Arbeitsplätze ist aber begrenzt. Der Arbeitsmarkt kann nur so viele Bewerber aufnehmen, wie entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Übersteigt die Zahl der Arbeitsplatzbewerber die Zahl der gesuchten Arbeitsplätze, so bleibt zwangsläufig ein Teil der Arbeitsplatzbewerber von der angestrebten beruflichen Tätigkeit ausgeschlossen. Hier geht es dann nicht wie bei der Zulassung zu einer selbständigen beruflichen Tätigkeit um die Frage, wer neben anderen, sondern wer anstelle anderer die gewünschte Berufstätigkeit aufnehmen kann. Damit stellt sich ein Auswahlproblem, das sich allein mit dem Blick auf die durch Art. 12 Abs. 1 GG grundrechtlich geschützte Berufsfreiheit und die darin eingeschlossene prinzipielle Wettbewerbsfreiheit nicht befriedigend lösen lässt. Für den Arbeitnehmer bildet der Arbeitsplatz die Grundlage seiner wirtschaftlichen und sozialen Existenz und auch eine wesentliche Grundlage der Entfaltung seiner Persönlichkeit. Ein Mangel an Arbeitsplätzen führt deshalb zu unsozialen Härten, die nicht um des Prinzips des freien Wettbewerbs willen einfach hingenommen werden können. Vielmehr fordert hier das in Art. 20 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich verankerte Sozialstaatsprinzip Möglichkeiten der Einschränkung des freien Wettbewerbs zwischen arbeitssuchenden Arbeitnehmern aus sozialen Rücksichten (Scholz in Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, Kommentar zum Grundgesetz, Art. 12 Rz 84). Insofern ergibt sich im Bereich der abhängigen Arbeit bei Arbeitsplatzmangel eine ähnliche Problematik wie bei der Zulassung zum Hochschulstudium in Numerus-clausus-Fächern. Auswahlvorschriften für zulassungsbeschränkte Studiengänge hat das Bundesverfassungsgericht stets am Art. 12 Abs. 1 in Verb. mit Art. 3 Abs. 1 GG und auch in Verbindung mit dem Sozialstaatsgebot gemessen (BVerfGE 33, 303, 337 f., 345 f.; 43, 291, 313 f.; 59, 1, 30 f.; 62, 117, 146 ff.). Auswahl der Studien-

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

- 17 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

bewerber und Verteilung der Studienplätze müssen danach aufgrund sachgerechter Kriterien mit einer Chance für jeden hochschulreifen Bewerber erfolgen, wobei auch soziale Gesichtspunkte sachgerechte Auswahlkriterien abgeben können. Übertragen auf das Gebiet der abhängigen Arbeit bedeutet dies, daß Vorschriften über die Auswahl von Bewerbern für bestimmte Arten von Arbeitsplätzen auch an sachnahe soziale Gesichtspunkte anknüpfen dürfen, sofern die dadurch erfolgte Einschränkung des freien Wettbewerbs um die vorhandenen Arbeitsplätze nicht außer Verhältnis zu dem angestrebten sozialen Schutzzweck steht. Daß verbindliche Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen auch soziale Gesichtspunkte einbeziehen können, entspricht im übrigen auch der Wertung des Gesetzgebers, wie § 95 Abs. 2 BetrVG zeigt; dort werden soziale Gesichtspunkte ausdrücklich als möglicher Bestandteil solcher vom Betriebsrat erzwingbarer Auswahlrichtlinien genannt.

Legt man die vorerwähnten Maßstäbe an die Vorschrift des § 2 RTS-TV an, so ergibt sich, daß sich diese tarifliche Regelung im Rahmen des verfassungsrechtlich Zulässigen hält. Die Tarifnorm reserviert die dort genannten Gestaltungs- und Korrekturarbeiten im rechnergesteuerten Textsystem nicht allein für geeignete Fachkräfte der Druckindustrie unter Ausschluß anderer für diese Tätigkeiten ebenfalls geeigneter Arbeitsplatzbewerber. Vielmehr räumt sie geeigneten Fachkräften der Druckindustrie lediglich den Vorrang gegenüber anderen Mitbewerbern um den Arbeitsplatz ein. Gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. a) RTS-TV kann nämlich von dem in Abs. 1 dieser Vorschrift normierten Grundsatz der Beschäftigung von Fachkräften der Druckindustrie abgewichen werden, wenn solche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. Es handelt sich bei § 2 RTS-TV also um eine Auswahlvorschrift, die Fachkräfte der Druckindustrie gegenüber anderen Arbeitsplatzbewerbern begünstigt. Diese Bevorzugung der Fachkräfte ist durch sachbezogene Gründe gerechtfertigt. Die Fachkräfte haben sich einer langen beruflichen



Ausbildung unterzogen und diese durch Ablegung einer erfolgreichen Abschlußprüfung beendet. Sie haben ihre dadurch erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten bisher der Druckindustrie auf entsprechend qualifizierten Arbeitsplätzen zur Verfügung gestellt und damit in der Vergangenheit ihren unentbehrlichen Beitrag zum Funktionieren dieses Wirtschaftszweiges geleistet. Nunmehr erfahren diese Fachkräfte durch die neue Technologie rechnergesteuerter Textsysteme, die der Druckindustrie weitere vorteilhafte Möglichkeiten erschließt, eine Entwertung ihrer beruflichen Qualifikation, weil das neue System solche qualifizierten beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr benötigt, sondern mit weniger qualifizierten Mitarbeitern auskommt. Unter diesen Umständen erscheint es von der Sache her gerechtfertigt, die betroffenen Fachkräfte das berufliche Risiko des technologischen Fortschritts nicht allein und in voller Härte tragen zu lassen, sondern hier aus sozialen Gründen einen gewissen Ausgleich zu schaffen, indem man ihnen bei der Besetzung der durch die neue Technologie anstelle der bisherigen entstehenden neuen, wenn auch weniger qualifizierten Arbeitsplätze den Vorzug gegenüber anderen Arbeitsplatzbewerbern einräumt (ebenso Wiedemann, BAG-Festschrift, S. 657 f.). Das in Art. 12 Abs. 1 GG angelegte Prinzip des freien beruflichen Wettbewerbs wird dadurch nicht unverhältnismäßig eingeschränkt, zumal § 2 Abs. 1 RTG-TV nur eine zeitlich begrenzte Präferenz vorsieht. Der Vorrang der Fachkräfte gilt nur für einen Übergangs- und Anpassungszeitraum von acht Jahren nach Umstellung der jeweiligen Tätigkeit auf das rechnergesteuerte Textsystem.

4. Steht hiernach die genannte Tarifbestimmung im Einklang mit der Verfassung, so konnte der Antragsgegner die Verweigerung seiner Zustimmung zur Versetzung der Arbeitnehmerin N gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG auf eine Verletzung dieser Tarifnorm stützen. Da nach dem oben Gesagten die vorgesehene Versetzung dieser Arbeitnehmerin auch gegen § 2



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

