

Aktenzeichen: 4 ABR 11/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 10. Dezember 1986
- 4 ABR 11/86 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 6. August 1985
Iserlohn - 2 BV 16/84 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 18. Dezember 1985
Hamm - 12 Ta BV 130/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Eingruppierung in Druckindustrie

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie; MTV
Druckindustrie; LRTV Druckindustrie vom 6. Juli
1984 §§ 3, 4, Lohngruppe VII (Mehrfarbendruck);
BetrVG 1972 § 99

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Begriff des Mehrfarbendrucks im tariflichen Sinne
für die Druckindustrie



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 ABR 11/86

12 Ta BV 130/85 Hamm

Verkündet am
10. Dezember 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

Paras. 121

12. 12. 1986

in der Sache des Herrn ...

... ..

pp. 4



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 10. Dezember 1986 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Scheerer und Lehmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Dezember 1985 - 12 TaBV 130/85 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

Die Beteiligten streiten über die zutreffende Eingruppierung von zwei bei der Antragstellerin, einem Unternehmen der Druckindustrie, beschäftigten Arbeitnehmern. Der Antragsgegner ist der Betriebsrat der Antragstellerin. Im Betrieb der Antragstellerin werden die Vorschriften des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) (MTV) und des Lohnrahmentarifvertrages vom 6. Juli 1984 (LRTV) angewendet. Der Lohnrahmentarifvertrag sah eine Neueinteilung der Lohngruppen vor.

Mit Schreiben vom 30. Oktober 1984 beantragte die Antragstellerin beim Antragsgegner die Zustimmung zur Umgruppierung der Arbeitnehmer R und M in die Lohngruppe VI LRTV. Der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Antragsgegner verweigerte mit Schreiben vom 5. November 1984, das der Antragstellerin am 6. November 1984 zuging, seine Zustimmung.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind zum überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit an einer Zweifarben-Offset-Druckmaschine und im übrigen an einer Bronziermaschine beschäftigt.

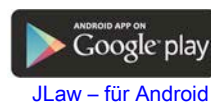
Die Antragstellerin hat die Auffassung vertreten, daß eine Umgruppierung in Lohngruppe VI, nicht jedoch in Lohngruppe VII vorzunehmen sei. Die Tätigkeit an der Zweifarben-Offset-Druckmaschine erfülle nicht die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VII. Die Qualitätsanforderungen seien verhältnismäßig gering und allenfalls als durchschnittlich einzustufen. Die Tätigkeit stelle keine großen bis sehr großen Anforderungen an die Aufmerksamkeit und Denktätigkeit. Es fehle darüber hinaus an dem erforderlichen Maß an Verantwortung. Die Anforderungen der Lohngruppe VII erfüllten nur Arbeitnehmer, die als Vierfarbendrucker, nicht jedoch solche, die - wie die Arbeitnehmer R und M -

- als Zweifarbendrucker eingesetzt würden. Ihre Tätigkeit entspreche auch nicht dem Richtbeispiel Nr. 15 zur Lohngruppe VII, in dem Mehrfarbendrucker genannt seien. Unter Mehrfarbendruck im tariflichen Sinne sei nur eine Drucktechnik zu verstehen, bei der vier Farben autotypisch ineinander gedruckt würden. Mit derartigen Drucken seien die Arbeitnehmer R und M an der Zweifarben-Offset-Druckmaschine nicht befaßt.

Die Antragstellerin hat beantragt,



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



-4-

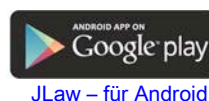
die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmer R und M in die Lohngruppe VI des LRTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat die Zurückweisung des Antrags beantragt und die Auffassung vertreten, daß die betroffenen Arbeitnehmer in die Lohngruppe VII umzugruppieren seien. Ihre Tätigkeit erfülle die Anforderungen des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII. Maßgeblich für den Mehrfarbendruck sei das autotypische Ineinanderdrucken mehrerer Farben. Ein solches liege auch dann vor, wenn zwei Farben ineinander gedruckt würden, ohne daß eine Farbe nur als Schmuck- oder Randfarbe verwendet wird. Eine solche Tätigkeit übten die Arbeitnehmer R und M an der Zweifarben-Offset-Druckmaschine aus. Im übrigen erfülle die Tätigkeit auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VII. Die Anforderungen an die geistige Beanspruchung, insbesondere beim Einrichten und Fortdrucken der Auflage, beim Einpassen der Druckform, beim Abstimmen der Farben untereinander und hinsichtlich des Farb- und Wasserverhältnisses seien ebenso hoch wie beim Vierfarbendrucker. Sie verlangten in gleicher Weise Kombinations- und Abstraktionsvermögen und beinhalteten das gleiche Maß an Verantwortung für die Maschine und die Qualität des Produkts. Die Tätigkeit an der Bronziermaschine erfordere ein zusätzliches Fachwissen im Sinne der Lohngruppe VII und werde von der Antragstellerin selbst als entsprechende Tätigkeit bewertet.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragsgegners zurückge-



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



-5-

wiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter. Die Antragstellerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

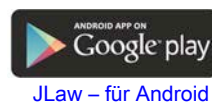
Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß die Zustimmung des Antragsgegners zur Umgruppierung der Arbeitnehmer R und M in die Lohngruppe VI zu ersetzen ist.

Die Zulässigkeit des gestellten Antrags und die Antragsbefugnis der Antragstellerin ergeben sich aus § 99 Abs. 4 BetrVG. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Sechsten und des Ersten Senats sind die betroffenen Arbeitnehmer zu Recht von den Vorinstanzen nicht am Verfahren beteiligt worden (BAG 39, 102, 103 = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1979; Beschluß vom 31. Mai 1983 - 1 ABR 57/80 - AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972).

Ein Beteiligungsrecht des Antragsgegners bei den von der Antragstellerin beabsichtigten personellen Maßnahmen ergibt sich aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Antragstellerin beabsichtigt, die Tätigkeit der Arbeitnehmer R und M der Lohngruppe VI des neu in Kraft getretenen Lohnrahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) vom 6. Juli 1984 (LRTV) zuzuordnen. Da dieser Lohnrahmentarifvertrag von der Antragstellerin auf die Arbeitsverhältnisse aller gewerblichen Arbeitnehmer im Betrieb angewendet wird, handelt es sich um die Anwendung abstrakter, allgemeiner "Eingruppierungsgrundsätze",



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



-6-

die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründet (BAG Beschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 -, - 4 ABR 60/85 -, - 4 ABR 80/83 -, zur Veröffentlichung bestimmt; Beschluß vom 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht bei Ein- oder Umgruppierungen in Form eines Mitbeurteilungsrechts. Bei der Festlegung der der Tätigkeit des Arbeitnehmers entsprechenden Lohngruppe handelt es sich um die Anwendung tariflicher Bestimmungen auf einen vorgegebenen Sachverhalt. Insoweit hat der Betriebsrat kein Mitgestaltungsrecht, sondern übt er eine Richtigkeitskontrolle im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und des Schutzes des einzelnen Arbeitnehmers vor einer unzutreffenden Ein- oder Umgruppierung aus (BAG 42, 121, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972; BAG 43, 35, 42 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Die von der Antragstellerin geplanten Maßnahmen sind Umgruppierungen im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da die Antragstellerin die Arbeitnehmer R und M, deren Tätigkeit unverändert geblieben ist, in eine Lohngruppe des neu in Kraft getretenen Lohnrahmentarifvertrages überführen will (BAG 13, 182, 188 = AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG; BAG Beschluß vom 9. Oktober 1970 - 1 ABR 18/69 - AP Nr. 4 zu § 63 BetrVG).

Den beabsichtigten Umgruppierungen in die Lohngruppe VI hat der Antragsgegner form- und fristgerecht (§ 99 Abs. 3 Satz 1



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BetrVG) mit der Begründung widersprochen, daß Umgruppierungen in die Lohngruppe VII tariflich geboten seien. Entgegen der Auffassung des Antragsgegners verstoßen die von der Antragstellerin beabsichtigten Umgruppierungen jedoch nicht gegen tarifliche Bestimmungen (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG), so daß die von ihm verweigerte Zustimmung zu ersetzen ist. Zur tariflichen Bewertung der Tätigkeit der Arbeitnehmer R und M sind folgende Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrages heranzuziehen:

§ 4 Eingruppierung

1. Jeder Arbeitnehmer ist aufgrund der von ihm vertraglich auszuübenden bzw. ausgeübten Tätigkeit in eine der Lohngruppen des § 3 einzugruppieren. Für die Eingruppierung sind die abstrakten Merkmale entscheidend. Erweiterte Arbeitsaufgaben sind entsprechend zu berücksichtigen.
2. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit.

§ 3 Lohngruppen

1. Zur Eingruppierung der Arbeitnehmer werden nachstehende Lohngruppen vereinbart.....

Lohngruppe VI Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung erweitertes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die große Anforderungen an Genauigkeit und Konzentration sowie Denktätigkeit im Sinne z.B. von Überlegen, Suchen, Prüfen und Rechnen voraussetzen,
- die fallweise zumindest erhöhter muskelmäßiger Beanspruchung unterliegen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-8-

- die mit großer Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Lohngruppe VII Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsausbildung zusätzliches Fachwissen erfordern, das über die Lohngruppe VI hinausgeht und durch eine Zusatzausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erworben sein kann,
- die große bis sehr große Anforderungen an Aufmerksamkeit wie Genauigkeit/Konzentration und Denktätigkeit im Sinne z. B. von Kombinieren, Koordinieren und Disponieren (Anforderungen an Umsicht, Abstraktionsvermögen oder Dispositionsfähigkeit) stellen,
- die mit einer großen bis sehr großen Verantwortung für Betriebsmittel, eigene Arbeit und/oder Arbeit und Sicherheit anderer verbunden sind.

Die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Bewertungskriterien sind nicht in jedem Fall kumulativ zu verstehen. Im Zweifel wird die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispiele als Auslegungshilfe herangezogen.

Vorliegend sind folgende Richtbeispiele von Bedeutung:

Lohngruppe V

- Nr. 20 Einrichten und Fortdruck an Bogendruckmaschinen mit 4 und mehr Farbwerken als Drucker.

Lohngruppe VI

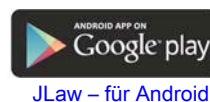
- Nr. 2 Einrichten (auch Ausschießen und Schließen von einfachen Hochdruckformen) und Fortdruck an Bogendruckmaschinen als Einfarbendrucker.

Lohngruppe VII

- Nr. 15 Einrichten (auch Ausschießen und Schließen von schwierigen gemischten ein- und mehrfarbigen Hochdruckformen) und Fortdruck an Bogendruckmaschinen als Mehrfarbendrucker (auch an Schön- und Widerdruckmaschinen).



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



-9-

Nr. 16 Verantwortliches Einrichten und Fortdruck
an Bogendruckmaschinen mit 4 und mehr Farb-
werken als Drucker.

Nach dem Wortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, die bei der Tarifauslegung gleichwertig zu berücksichtigen sind (BAG 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), folgt aus § 4 Ziff. 1 Satz 1 LRTV, daß der Arbeitnehmer aufgrund der von ihm vertraglich auszuübenden bzw. ausgeübten Tätigkeit in eine der Lohngruppen des § 3 LRTV einzugruppieren ist. Erfüllt seine Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe, so steht dem Arbeitnehmer ein entsprechender tariflicher Lohnanspruch zu. Der Entscheidung des Arbeitgebers kommt damit nur deklaratorische Bedeutung zu.

Für die Eingruppierung ist nach § 4 Ziff. 2 LRTV die überwiegende Tätigkeit maßgebend. Dies gilt nicht nur dann, wenn der Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten ausübt, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, wie sich aus dem Wortlaut des § 4 Ziff. 2 LRTV ergibt. Vielmehr haben die Tarifvertragsparteien in § 4 Ziff. 2 LRTV ein häufig bei der tariflichen Bewertung von Tätigkeiten verwendetes Prinzip herangezogen, wonach sich die Eingruppierung nach der im Vergleich zur Gesamtarbeitszeit zeitlich überwiegenden Tätigkeit richtet. Erfüllt die überwiegende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Lohngruppe, so kommt es auf die tarifliche Bewertung von Tätigkeiten, die in zeitlich geringerem Umfang anfallen, nicht mehr an.

Für die Eingruppierung der Überwiegenden Tätigkeit sind nach

-10-

den abstrakten Merkmalen jeder Lohngruppe haben die Tarifvertragsparteien in den Lohngruppen II bis VII Bewertungskriterien hinsichtlich der Qualifikation, der geistigen Beanspruchung, der muskelmäßigen Beanspruchung und der Verantwortung normiert. Dazu bestimmt der Schlußabsatz in Lohngruppe VII:

Die in den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführten Bewertungskriterien sind nicht in jedem Falle kumulativ zu verstehen. Im Zweifel wird die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispiele als Auslegungshilfe herangezogen.

Diese Vorschrift ist in Verbindung mit § 4 LRTV dahin auszulegen, daß die Erfordernisse einer Lohngruppe dann als erfüllt anzusehen sind, wenn ein Arbeitnehmer eine einem dieser Lohngruppe zugeordneten Richtbeispiel entsprechende Tätigkeit überwiegend ausüben hat. Wenn die Tarifvertragsparteien bestimmen, daß "im Zweifel" die Bewertung der den einzelnen Lohngruppen zugeordneten Richtbeispiele als "Auslegungshilfe" heranzuziehen ist, so bringen sie damit zum Ausdruck, daß sie die abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer Lohngruppe - auch wenn nicht alle Bewertungskriterien vorliegen - dann als erfüllt ansehen, wenn die Tätigkeit in dieser Lohngruppe als Richtbeispiel aufgeführt ist. Diese Auslegung entspricht auch der ständigen Senatsrechtsprechung zur Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen in tariflichen Eingruppierungsregelungen. Wenn allgemein gefaßten Tätigkeitsmerkmalen - hier: die abstrakten Merkmale in den Lohngruppen des Lohnrahmentarifvertrages - in einer bestimmten Vergütungsgruppe konkrete Beispiele beigelegt sind, sind nach der Senatsrecht-

- 11 -

gütungsgruppe regelmäßig schon dann als erfüllt anzusehen, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit auszuüben hat. Durch Tätigkeitsbeispiele legen die Tarifvertragsparteien nämlich grundsätzlich verbindlich fest, daß diese Tätigkeiten den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Beschäftigungs- oder Vergütungsgruppe entsprechen. Sie bringen mit Tätigkeitsbeispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck, daß die dort angeführten Tätigkeiten die vorangestellten allgemeinen Tätigkeitsmerkmale erfüllen. Dies entspricht auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Praktikabilität, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen im allgemeinen gerecht werden wollen. (BAG 45, 121, 125 f. = AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen; Urteil vom 12. März 1986 - 4 AZR 534/84 - AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).

Die vorliegenden tariflichen Regelungen enthalten keine Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien den Richtbeispielen eine andere Bedeutung beimessen wollen, als es dem zuvor gekennzeichneten Wesen eines Beispiels allgemein entspricht. Vielmehr ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, daß die Tarifvertragsparteien mit den Richtbeispielen in den Lohngruppen I bis VII, die in sich häufig auch noch verschiedene Alternativen aufweisen, im wesentlichen die meisten für die Druckindustrie typischen Tätigkeiten erfassen und durch ihre Zuordnung zu einer Lohngruppe tariflich bewerten wollten. Im Hinblick darauf kann den Richtbeispielen nicht nur die Bedeutung beigemessen werden, daß sie lediglich als "Auslegungshilfe" in den Ausnahme-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-12-

fällen heranzuziehen sind, in denen eine kumulative Erfüllung der Bewertungskriterien eines abstrakten Tätigkeitsmerkmals nicht zweifelsfrei festzustellen ist.

Auf die abstrakten Tätigkeitsmerkmale muß allerdings dann zurückgegriffen werden, wenn das Richtbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können oder eine Tätigkeit in den Richtbeispielen nicht aufgeführt ist. Auch hier entspricht es aber dem Willen der Tarifvertragsparteien, der mit der Verwendung der Bezeichnung "Auslegungshilfe" deutlich zum Ausdruck kommt, daß die Richtbeispiele bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe in den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen und bei der tariflichen Bewertung von Tätigkeiten, die als Richtbeispiel nicht genannt sind, heranzuziehen sind (BAG 45, 121, 126 = AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen; Urteil vom 12. März 1986 - 4 AZR 534/84 - AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie).

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß für die tarifliche Bewertung die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer an der Zweifarben-Offset-Druckmaschine maßgeblich ist. Zwischen den Beteiligten steht fest, daß es sich dabei um die überwiegende Tätigkeit handelt, nach der sich gemäß § 4 Ziff. 2 LRTV die Eingruppierung bestimmt. Die Tätigkeit an der Bronzierungsmaschine konnte demzufolge außer Betracht bleiben. Das Landesarbeitsgericht hat ferner angenommen, daß die Tätigkeit an der Zweifarben-Offset-Druckmaschine weder die Anforderungen eines Richtbeispiels der Lohngruppe VII noch deren abstrakte Tätig-



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



-13-

keitsmerkmale erfülle, so daß der Antragsgegner zu Unrecht seine Zustimmung zur beabsichtigten Umgruppierung der Arbeitnehmer R und M in die Lohngruppe VI verweigert habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer Überprüfung im Rechtsbeschwerdeverfahren stand. Bei der Zweifarben-Offset-Druckmaschine, an der die betroffenen Arbeitnehmer als Drucker beschäftigt sind, handelt es sich um eine Bogen-druckmaschine. Da diese mit zwei Farbwerken ausgestattet ist, entspricht die Tätigkeit weder dem Richtbeispiel Nr. 16 der Lohngruppe VII noch dem Richtbeispiel Nr. 20 der Lohngruppe V, da von diesen Richtbeispielen Tätigkeiten an Bogendruckmaschinen mit vier und mehr Farbwerken erfaßt werden. Ebenso liegt keine im Richtbeispiel Nr. 2 der Lohngruppe VI genannte Tätigkeit vor, da nicht nur eine Farbe verwendet wird, sondern zwei Farben zum Einsatz kommen. Damit hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf abgestellt, ob die betroffenen Arbeitnehmer als "Mehrfarben-drucker" im Sinne des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII beschäftigt sind.

Da die Tarifvertragsparteien von einer eigenen Definition des Begriffs "Mehrfarbendrucker" abgesehen haben und es sich beim Lohnrahmentarifvertrag um einen spezifischen Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie handelt, in der der Begriff des "Mehrfarbendruckers" eine feste fachliche Bedeutung hat, ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diesen Begriff in seiner allgemeinen drucktechnischen Bedeutung verwenden wollen. Diese Beurteilung entspricht der ständigen



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



Rechtsprechung des Senats, wonach dann, wenn die Tarifvertragsparteien einen bestimmten Fachbegriff in eine Tarifnorm einführen, im Zweifel anzunehmen ist, daß er auch im Geltungsbereich des entsprechenden Tarifvertrages in seiner allgemeinen fachlichen Bedeutung Geltung haben soll (BAG 45, 330, 335 = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Musiker m. w. N.).

In der Drucktechnik ist der Mehrfarbendruck, wie das Landesarbeitsgericht eingehend belegt hat, nicht allein dadurch gekennzeichnet - worauf die sprachliche Bedeutung des Wortes schließen lassen könnte -, daß mehr als eine Farbe verwendet wird. Entscheidend für den Mehrfarbendruck in seiner fachlichen Bedeutung ist vielmehr, daß mehrere Farben autotypisch ineinander gedruckt werden, so daß Mischfarben entstehen. Die Anwendung dieser Drucktechnik wollten die Tarifvertragsparteien mit der Verwendung des Begriffs "Mehrfarbendrucker" bezeichnen, wie die Auskünfte der Tarifvertragsparteien zu diesem Begriff übereinstimmend ausweisen.

Ausgehend von dem zutreffenden Begriff des Mehrfarbendrucks hat das Landesarbeitsgericht aufgrund der von ihm durch Einvernahme eines sachverständigen Zeugen unter Begutachtung von Arbeitsbeispielen durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt, daß die Arbeitnehmer R und M die Technik des Mehrfarbendrucks nicht anwenden. Zwar verwenden sie zwei Farben, jedoch fehlt es nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die von der Rechtsbeschwerde auch nicht angegriffen wurden, an dem autotypischen Ineinanderdrucken der Farben.



-15-

Bei den vorgelegten Arbeitsbeispielen, die die überwiegende Tätigkeit kennzeichneten, entstand durch die Verwendung zweier Farben keine Mischfarbe, sondern war eine Farbe jeweils nur als Schmuck- oder Randfarbe anzusehen. Damit erfüllt die Tätigkeit nicht das Erfordernis des Mehrfarbendrucks im Sinne des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII.

Das Landesarbeitsgericht hat im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes auch zutreffend ausgeführt, daß die Tätigkeit der Arbeitnehmer R und M nicht die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VII erfüllt. Dabei hat das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf Bedacht genommen, daß die Tätigkeit eines Druckers an Bogendruckmaschinen mit vier und mehr Farben bereits als Richtbeispiel Nr. 20 in Lohngruppe V und die Tätigkeit als Einfarbendrucker als Richtbeispiel Nr. 2 in Lohngruppe VI aufgeführt ist. Dies rechtfertigt unter Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs die Annahme, daß die Tarifvertragsparteien die Anforderungen der Lohngruppe VII nur beim Mehrfarbendruck als erfüllt ansehen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht auch unter Berücksichtigung der vom Arbeitsgericht durchgeführten Arbeitsplatzbesichtigung festgestellt, daß Tatsachen, die den Schluß auf das in der Lohngruppe VII geforderte zusätzliche Fachwissen sowie die Erfüllung der Anforderungen, die in Lohngruppe VII an Aufmerksamkeit und Verantwortung gestellt werden, zulassen, bei dem von den betroffenen Arbeitnehmern durchgeführten Zweifarben-Druck nicht vorliegen. Dagegen hat die Rechtsbeschwerde auch keine Einwendungen erhoben.

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 -

Da das Landesarbeitsgericht damit rechtsfehlerfrei zum Ergebnis gekommen ist, daß der vom Antragsgegner geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nicht vorliegt, war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Freitag

Scheerer

Lehmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)