

Aktenzeichen: 4 ABR 29/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 16. Juni 1987
- 4 ABR 29/87 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 25. April 1985
Frankfurt am Main - 5 BV 6/85 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 21. Oktober 1986
Frankfurt am Main - 4 Ta BV 81/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mehrfarbendrucker

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie;
Lohnrahmentarifvertrag vom 6. Juli 1984,
Lohngruppe VII (Mehrfarbendrucker)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Begriff des Mehrfarbendruckers; Erfordernis des
überwiegenden autotypischen Ineinanderdruckens



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



4 ABR 29/87

4 Ta BV 81/85 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Juni 1987

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

Legatsverwaltung

gegen Senat

pp.

Arter Straße

Legatsverwaltung
in Leipzig

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 16. Juni 1987 durch den Vizepräsidenten Dr. Neu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kiefer und Schmalz beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 21. Oktober 1986 - 4 Ta
BV 81/85 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung an das Beschwerdegericht zurückverwiesen.

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 des bei der Antragstellerin, einem Unternehmen der Druckindustrie, beschäftigten Arbeitnehmers D . Der Antragsgegner ist der Betriebsrat der Antragstellerin. Im Betrieb der Antragstellerin werden die Vorschriften des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) (MTV) und des Lohnrahmentarifvertrags vom 6. Juli 1984 (LRTV) angewendet. Der Lohnrahmentarifvertrag sah eine Neueinteilung der Lohngruppen vor.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mit Schreiben vom 5. Dezember 1984 beantragte die Antragstellerin beim Antragsgegner die Zustimmung zur Eingruppierung von D. in die Lohngruppe VI LRTV. Der Antragsgegner verweigerte mit Schreiben vom 10. Dezember 1984, das der Antragstellerin am gleichen Tage zuging, seine Zustimmung.

D., der seit vielen Jahren bei der Antragstellerin beschäftigt ist, hat eine abgeschlossene Berufsausbildung als Buchdrucker aufzuweisen. Er wird seit 1976 als Offsetdrucker an einer Zweifarben-Bogendruckmaschine des Typs "Roland RZK 3 b" beschäftigt. Hierbei stellt er sowohl einfarbige als auch zweifarbige und vierfarbige Drucke her. Von insgesamt 1.011 Arbeitsstunden im Jahre 1984, die D. für das Einrichten und den Fortdruck selbst an der Druckmaschine benötigte, entfielen auf die Herstellung von vierfarbigen Drucken 66 Stunden, auf die Herstellung von zweifarbigen Drucken 497 Stunden und auf die Herstellung von einfarbigen Drucken 448 Stunden.

Die Antragstellerin hat vorgetragen, die Tätigkeit von D. entspreche der Lohngruppe VI LRTV. Bei seiner Tätigkeit an der Bogendruckmaschine mit ihren zwei Farbwerken handele es sich nicht um einen Mehrfarbendruck im Sinne des Richtbeispiels Nr. 15 zur Lohngruppe VII LRTV. Die Fachsprache der Druckbranche bezeichne mit diesem Wort den Vierfarbdrucker. Da D. ganz überwiegend nur mit ein- oder zweifarbigen Drucken beschäftigt sei, komme eine Zuordnung zur Lohngruppe VII LRTV nicht in Betracht. Auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VII LRTV erfülle D. nicht.



Die Antragstellerin hat beantragt,

die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters D in die Lohngruppe VI des Lohnrahmentarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat vorgetragen, mit seiner überwiegenden Tätigkeit stelle D. zweifarbige und vierfarbige Drucke her. Schon nach dem Wortsinn des Begriffs "Mehrfarbendrucker" erfülle er damit das Richtbeispiel Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV. Als Mehrfarbendrucker sei jeder Drucker zu verstehen, der mehr als eine Farbe drucke. Darunter fielen sowohl Drucker, die an einer Druckmaschine mit mindestens zwei Farbwerken und zwei Druckwerken arbeiteten, als auch Drucker an einer Einfarbenmaschine, an der mehrfarbige Arbeiten durch entsprechendes Nacheinanderbedrucken desselben Papierbogens hergestellt würden. Darüber hinaus erfülle D. auch die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VII LRTV.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Antragstellerin weiterhin die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Arbeitnehmers D. in die Lohngruppe VI LRTV. Der Antragsgegner beantragt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung an das Beschwerdegericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Antrag der Antragstellerin auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers D. in die Lohngruppe VI LRTV nicht abgewiesen werden. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich nicht beurteilen, ob der Arbeitnehmer D. als Mehrfarbendrucker im Sinne des Richtbeispiels Nr. 15 zur Lohngruppe VII LRTV tätig 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 ist der betroffene Arbeitnehmer D. zu Recht von den Vorinstanzen nicht am Verfahren beteiligt worden (BAGE 39, 102, 103 = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1979; BAGE 43, 35, 36 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972).

Ein Beteiligungsrecht des Antragsgegners bei der von der Antragstellerin beabsichtigten personellen Maßnahme ergibt sich aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Die Antragstellerin beabsichtigt, die Tätigkeit des Arbeitnehmers D. der Lohngruppe VI LRTV zuzuordnen. Da der LRTV von der Antragstellerin auf die Arbeitsverhältnisse aller gewerblichen Arbeitnehmer im Betrieb angewendet wird, handelt es sich um die Anwendung abstrakter, allgemeiner



"Eingruppierungsgrundsätze", die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründen (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 Betriebsrats 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 eine Richtigkeitskontrolle im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und des Schutzes des einzelnen Arbeitnehmers vor einer unzutreffenden Ein- oder Umgruppierung aus (BAGE 42, 121, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 28. Januar 1986 - 1 ABR 8/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Die von der Antragstellerin geplante Maßnahme ist eine Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da die Antragstellerin den Mitarbeiter D., dessen Tätigkeit unverändert geblieben ist, in eine Lohngruppe des neu in Kraft getretenen Lohn- und Rahmentarifvertrags überführen will (BAGE 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).

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



BetrVG) mit der Begründung widersprochen, der Arbeitnehmer D. erfülle als Mehrfarbendrucker das Richtbeispiel Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV und sei daher in diese Lohngruppe umzugruppieren.

Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers D. sind folgende Bestimmungen des LRTV 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 die 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,



- 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 Bogen-
druckmaschinen mit 4 und mehr Farb-
werken als Drucker.

Lohngruppe VI

- Nr. 2 Einrichten (auch Ausschießen und
Schließen von einfachen Hochdruck-
formen) und Fortdruck an Bogendruck-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

maschinen 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).
- Nr. 16 Verantwortliches Einrichten und Fortdruck an Bogendruckmaschinen mit 4 und mehr Farbwerken als Drucker.

Nach dem Wortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang, die bei der Tarifauslegung gleichwertig zu berücksichtigen sind (BAGE 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 § 4 Ziff. 1 Satz 2 LRTV die abstrakten Merkmale entscheidend. In 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 Schlußsatz 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 auszuüben 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.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Diese Auslegung entspricht auch der ständigen Senatsrechtsprechung zur Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen in tariflichen Eingruppierungsregelungen. Wenn allgemein gefaßten Tätigkeitsmerkmalen - hier: den abstrakten Merkmalen in den Lohngruppen des Lohnrahmentarifvertrags - in einer bestimmten Vergütungsgruppe konkrete Beispiele beigelegt sind, sind nach der Senatsrechtsprechung die allgemeinen Erfordernisse der betreffenden Vergütungsgruppe 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 wird auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Praktikabilität gerecht, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen im allgemeinen Rechnung tragen wollen (BAGE 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 Ausnahmefällen 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 wenn 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, als Vergleichsmaßstab für die geforderte Wertigkeit der Arbeit heranzuziehen sind (BAGE 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 des Arbeitnehmers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

D. an der Zweifarben-Bogendruckmaschine maßgeblich ist. Hierbei hat es zutreffend darauf hingewiesen, daß Wartungs- und Reinigungsarbeiten nach § 4 Ziff. 4 LRTV für die Eingruppierung nach den Lohngruppen V bis VII unberücksichtigt bleiben. Das sind vorliegend die in der zwischen den Beteiligten unstreitigen Arbeitsaufstellung aufgeführten Zeiten für "Maschinenpflege". Ferner werden in der Arbeitsaufstellung von den Beteiligten für "Maschinenreparatur" und "sonstige Hilfszeiten" Arbeitsstunden aufgeführt. Da diese Tätigkeiten aber ersichtlich zur Tätigkeit eines Druckers gehören, sind sie dem Einrichten und Fortdruck an der Zweifarben-Bogendruckmaschine als Zusammenhangstätigkeiten zuzuordnen. Danach entfallen auf die Herstellung von vierfarbigen Drucken nur 6,6 v.H. der Arbeitszeit des Arbeitnehmers D.. Auf die Herstellung von zweifarbigen und vierfarbigen Drucken zusammen entfällt hingegen die überwiegende Tätigkeit von D.. Das Landesarbeitsgericht meint, sowohl die Herstellung von zweifarbigen Drucken als auch die Herstellung von vierfarbigen Drucken sei ein Mehrfarbdruck im Sinne des Richtbeispiels Nr. 15 zur Lohngruppe VII LRTV, weil mehr als eine Farbe gedruckt werde. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

Da die Bogendruckmaschine, an der der Arbeitnehmer D. beschäftigt ist, mit zwei Farbwerken ausgestattet ist, entspricht die Tätigkeit zunächst 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 wenig liegt eine 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 geprüft, ob der Arbeitnehmer D. als "Mehrfarbendrucker" im Sinne des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV beschäftigt ist.

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 wollten. Diese Beurteilung entspricht der ständigen 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 Tarifvertrags in seiner allgemeinen fachlichen Bedeutung Geltung haben soll (BAGE 45, 330, 335 = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Musiker mit weiteren Nachweisen).

In der Drucktechnik ist der Mehrfarbendruck 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 ineinandergedruckt werden, so daß Mischfarben entstehen. Die Anwendung dieser Drucktechnik wollten die Tarifvertragsparteien mit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Verwendung des Begriffs "Mehrfarbendrucker" bezeichnen (BAG Beschluß vom 10. Dezember 1986 - 4 ABR 11/86 -, unveröffentlicht). Danach sind als "Mehrfarbendrucker" im tariflichen Sinne nur solche Drucker anzusehen, die in der zuvor geschilderten Weise mehrere Farben autotypisch ineinanderdrucken (BAG Beschluß vom 18. Februar 1987 - 4 ABR 35/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Daran ist festzuhalten.

Entgegen der Auffassung der Antragstellerin kommt aber nicht nur der mehr als zweifarbige Druck als Mehrfarbendruck in Betracht, sondern auch der nur zweifarbige Druck, wenn die Farben nur autotypisch ineinandergedruckt werden, so daß Mischfarben entstehen. Ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer D. bei seinen zweifarbigen und vierfarbigen Drucken mehrere Farben autotypisch ineinanderdruckt, so daß er insoweit den Begriff des "Mehrfarbendruckers" erfüllt, ist von den Parteien weder vorge tragen noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt. Lediglich in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ist vom Vorsitzenden des Antragsgegners und dem Betriebsleiter der Antragstellerin, Herrn S , übereinstimmend erklärt worden:

"Unter 2-Farb-Aufträgen in der mit Schriftsatz vom 17. Okt. 1986 überreichten Aufstellung sind ausschließlich Druckarbeiten gezählt, die bei einem Durchgang unter Einsatz von zwei Farbwerken mit zwei unterschiedlichen Farben gedruckt werden.

Auch beim einmaligen Druckgang mit Druck von zwei Farben kann autotypisches Ineinanderdrucken vorliegen, ohne daß dies jedoch der erste Arbeitsgang zur Herstellung eines ech-



ten Farb-Druckes wäre.

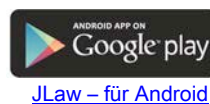
Autotypisches Ineinanderdrucken bedeutet nichts weiter, als daß gerasterte Bildelemente/Flächen übereinander gedruckt werden. In diesem Falle kommt es natürlich auch auf Paßgenauigkeit an."

Aus diesen Erklärungen des Betriebsratsvorsitzenden und des Betriebsleiters läßt sich nicht entnehmen, ob und inwieweit der Arbeitnehmer D. mit autotypischem Ineinanderdrucken befaßt ist. Dies wird das Landesarbeitsgericht noch festzustellen haben.

Hierbei ist zur Erfüllung des Begriffs "Mehrfarbendrucker" erforderlich, daß der Arbeitnehmer D. mit dem zeitlich überwiegenden Teil seiner Tätigkeit mit autotypischem Ineinanderdrucken befaßt ist. Dies folgt aus § 4 Ziff. 2 LRTV (vgl. BAG Beschluß vom 10. Dezember 1986 - 4 ABR 20/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Gegenteiliges kann auch nicht aus der Senatsentscheidung vom 18. Februar 1987 (4 ABR 35/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) hergeleitet werden. Danach ist zwar zur Erfüllung des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV hinsichtlich des Einrichtens und Fortdrucks an Schön- und Widerdruckmaschinen nicht erforderlich, daß zeitlich überwiegend mehrfarbig gedruckt wird. Vielmehr ist es zur Erfüllung des Richtbeispiels ausreichend, wenn von dem betreffenden Drucker überhaupt in nicht ganz unerheblichem Umfang mehrfarbig gedruckt wird. Dies hat der Senat daraus hergeleitet, daß an Schön- und Widerdruckmaschinen Drucker üblicherweise einfarbig, zweifarbig und vierfarbig zu drucken pflegen, daß alle Druckverfahren nebeneinander anfallen und innertariflich kein Unterschied zwischen Zweifarbindruck und Vierfarbindruck gemacht



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



wird. Bei einer Bogendruckmaschine ist dies jedoch anders. An Bogendruckmaschinen werden Drucker auch ausschließlich als Einfarbendrucker eingesetzt, wie aus dem Richtbeispiel Nr. 2 zur Lohngruppe VII LRTV zu schließen ist. Die Tarifvertragsparteien weisen die Tätigkeit des Einrichtens und Fortdrucks an Bogendruckmaschinen als Einfarbendrucker der Lohngruppe VI (Richtbeispiel Nr. 2) LRTV zu, das Einrichten und den Fortdruck an Bogendruckmaschinen als Mehrfarbendrucker hingegen der Lohngruppe VII (Richtbeispiel Nr. 15) LRTV. Ob das Tätigkeitsmerkmal der einen oder der anderen Lohngruppe erfüllt ist, richtet sich gemäß § 4 Ziff. 2 LRTV nach der überwiegenden Tätigkeit. Daher kommt es zur Erfüllung des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV bei Bogendruckmaschinen darauf an, ob der Drucker zeitlich überwiegend als Mehrfarbendrucker im oben beschriebenen Sinne tätig ist.

Für den Fall, daß der Arbeitnehmer D. nicht zeitlich überwiegend als Mehrfarbendrucker eingesetzt ist, wird das Landesarbeitsgericht noch zu prüfen haben, ob D. die abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VII LRTV erfüllt. Dies hat der Antragsgegner behauptet und hinreichend substantiiert. Hierbei wird das Landesarbeitsgericht die neue Rechtsprechung des Senats zu den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen ("Bewertungskriterien sind nicht in jedem Fall kumulativ zu verstehen") zu berücksichtigen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

haben (BAG Urteil vom 29. April 1987 - 4 AZR 524/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Etzel

Dr. Kiefer

Schmalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)