

Aktenzeichen: 4 ABR 3/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 16. Juni 1987

- 4 ABR 3/87 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Beschluß vom 21. Januar 1986

- 5 BV 20/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 25. Juni 1986

- 14 Ta BV 25/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Einarbeitung bis zu einem Monat

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie;
Lohnrahmentarifvertrag vom 10. Dezember
1984

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Begriff der Einarbeitung am Fuji Operating Printer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 ABR 3/87

14 Ta BV 25/86 Düsseldorf

Verkündet am
16. Juni 1987

Siegel,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 16. Juni 1987 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die eh-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

renamtlichen Richter Dr. Kiefer und Schmalz beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf vom 25. Juni 1986 - 14 Ta BV
25/86 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung an das Beschwerdegericht zu-
rückverwiesen.

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

G r ü n d e :

Die Antragstellerin, die dem Arbeitgeberverband der Union
Deutscher Fotofinisher (UDFF) als Mitglied angehört, betreibt ein
Großlabor für fototechnische Arbeiten, insbesondere Entwicklung
von Filmen und Herstellung von Abzügen, mit etwa 400 Beschäftig-
ten. Auf das Arbeitsverhältnis der gewerblichen Arbeitnehmer
wendet die Antragstellerin den von der UDFF mit der IG Chemie-
Papier-Keramik abgeschlossenen Lohnrahmentarifvertrag (LRTV) vom
18. April 1980 an, der mit Wirkung vom 1. Januar 1985 durch
einen neuen von der UDFF und den Industriegewerkschaften Chemie-
Papier-Keramik und Druck und Papier abgeschlossenen Lohnrahmen-
tarifvertrag (LRTV) vom 10. Dezember 1984 ersetzt worden ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Antragsgegner ist der bei der Antragstellerin bestehende Betriebsrat. Die Beteiligten streiten über die zutreffende Eingruppierung der Arbeitnehmerin Gisela A , die in der Abteilung "Nachbestellungen" an einem sogenannten "Fuji Operating Printer (FOP)" arbeitet. Dort gehen die vorsortierten Kundenaufträge auf Nachbestellungen von Negativabzügen ein. Der Bediener am FOP-Terminal gibt die vorgegebenen Daten des jeweiligen Auftrags mit Hilfe eines Bildschirms und entsprechender Tasten in den Printer, der die einzelnen Negativ-Filmstreifen zu einer großen Rolle zusammenfügt und einen Lochstreifen mit den Bearbeitungsdaten ausstanzt. Filmspule und Lochstreifen gehen dann zum nächsten Arbeitsplatz, an dem ein weiterer Printer vollautomatisch die Abzüge fertigt.

Nach dem LRTV vom 18. April 1980 war der Arbeitsplatz am FOP-Terminal der Lohngruppe 3 zugeordnet. Während die Antragstellerin auch nach dem neuen LRTV, der eine neue Lohngruppeneinteilung vorsieht, diese Zuordnung für richtig hält, fordert der Betriebsrat eine Eingruppierung in die Lohngruppe 4. Mit Schreiben vom 1. März 1981 hat der Betriebsrat innerhalb der durch Protokollnotiz zum LRTV am 10. Dezember 1984 auf 14 Tage verlängerten Frist nach § 99 Abs. 3 BetrVG der von der Antragstellerin beabsichtigten Eingruppierung von Frau A in die Lohngruppe 3 widersprochen, da ihre Tätigkeit in der Regel eine Einarbeitungszeit von zwei Monaten erfordere.

Im vorliegenden Beschlußverfahren begehrt die Antragstellerin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners



zur Eingruppierung von Frau A in die Lohngruppe 3. Die Antragstellerin hat vorgetragen, die von ihr beabsichtigte Eingruppierung sei tarifgerecht, da die Tätigkeit am FOP-Terminal eine Einarbeitungszeit von weniger als vier Wochen erfordere. Ein durchschnittlich begabter Mitarbeiter, der von Filmsorten und deren Verarbeitung keine Ahnung habe, sei nach einer Anlernzeit von zwei bis drei Tagen in der Lage, das Gerät ohne größere Fehler zu bedienen und könne schon nach zwei bis drei Wochen die optimale Arbeitsgeschwindigkeit und Zuverlässigkeit erreichen. Maßgeblich für das Ende der Einarbeitung sei, von welchem Zeitpunkt an ein Arbeitnehmer in der Lage sei, die ihm übertragene Tätigkeit im wesentlichen selbständig und fehlerfrei auszuführen. Insoweit habe auch der alte LRTV eine Begriffsbestimmung enthalten und die Begriffe der Einarbeitung und Einweisung gleichbedeutend verwendet.

Die Antragstellerin hat beantragt,

die vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin Gisela A in die Lohngruppe 3 des ab 1. Januar 1985 in Kraft getretenen Lohnrahmentarifvertrags der Union Deutscher Fotofinisher zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat Zurückweisung dieses Antrags begehrt. Er hat vorgetragen, die Arbeit am FOP-Terminal erfordere eine Einarbeitungszeit von mehr als einem Monat und sei daher nach Lohngruppe 4 zu vergüten. Einarbeitung im Tarifsinn sei der Zeitraum, der einen normalen Arbeitnehmer in die Lage versetze, seinen Arbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auszufüllen, wozu im Betrieb der Antragstellerin auch die Erbringung der am Arbeitsplatz üblichen Durchschnittsleistung gehöre. Grundvoraussetzung für die Tätigkeit am FOP sei die Beherrschung des Terminals. Daneben komme es auf das Erkennen der verschiedensten Filmsorten, auf die Verwendung des richtigen Teسابands und die Überprüfung der Einkerbungen auf den Filmstreifen an. Vor allem im Betrieb der Antragstellerin sei auch ein bestimmter Arbeitsrhythmus und Schnelligkeit bei der Filmentwicklung erforderlich. Die Dienstleistung, die im Betrieb der Antragstellerin erbracht werde, sei für den Kunden letztlich nur von Interesse, wenn dieser den entwickelten Film möglichst schnell zurückerhalte. Insoweit seien die Mitarbeiterinnen am FOP nur Glied einer langen Kette der bei der Antragstellerin beschäftigten Arbeitnehmer, die im Interesse eines geordneten Arbeitsablaufs eine bestimmte Arbeitsgeschwindigkeit erzielen müssen. Um diesen betrieblichen Anforderungen zu genügen, sei aber eine Einarbeitungszeit von weit mehr als einem Monat erforderlich.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragstellerin zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag weiter. Der Antragsgegner beantragt Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

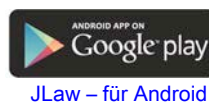
Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung an das Beschwerdegericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Antrag der Antragstellerin auf Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin Gisela A in die Lohngruppe 3 des einschlägigen Lohnrahmentarifvertrags nicht zurückgewiesen werden. Denn entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts setzt die in Lohngruppe 3 LRTV geforderte Einarbeitungszeit von bis zu einem Monat nicht voraus, daß innerhalb dieser Einarbeitungszeit die betriebsübliche Durchschnittsgeschwindigkeit erreicht wird.

Die Zulässigkeit des gestellten Antrags und die Antragsbefugnis der Antragstellerin ergeben sich aus § 99 Abs. 4 BetrVG. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Ersten und Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 43, 35, 36 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972 sowie BAGE 39, 102, 103 = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1979), der sich auch der erkennende Senat angeschlossen hat (vgl. zuletzt BAG Beschluß vom 18. Februar 1987 - 4 ABR 35/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen), haben die Vorinstanzen mit Recht die Arbeitnehmerin A nicht als Beteiligte in das vorliegende Beschlußverfahren einbezogen.

Maßgebend für den von der Antragstellerin verfolgten Antrag ist § 99 BetrVG, wonach das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers (hier: Antragstellerin) die Zustimmung des Betriebsrats (hier: Antragsgegner) zu einer Ein- oder Umgruppierung zu



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



ersetzen hat, wenn dieser die Zustimmung verweigert, ohne daß ein
Zustimmungsverweigerungsgrund (§ 99 Abs. 2 BetrVG) vorliegt. Der
von der Antragstellerin beabsichtigten Umgruppierung von Frau
A hat der Antragsgegner unter Angabe der Gründe in der
vorgesehenen Form und innerhalb der auf 14 Tage durch Protokoll-
notiz zum LRTV 1984 verlängerten Frist widersprochen. Die Ver-
längerung der Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch Tarif-
vertrag ist rechtlich möglich (BAG Beschluß vom 22. Oktober 1985
- 1 ABR 42/84 -, AP Nr. 23 zu § 99 BetrVG 1972, auch zur Veröf-
fentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Für die Eingruppierung von Frau A ist von § 2 LRTV
1984 auszugehen, wonach die vom Geltungsbereich erfaßten Ar-
beitnehmer entsprechend ihrer Tätigkeit in eine der sieben Lohn-
gruppen einzustufen sind. Nach § 2 Nr. 3 LRTV hat jeder Arbeit-
nehmer Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe, in die die von ihm
ausgeübte Tätigkeit fällt, es sei denn, daß der Tarifvertrag et-
was anderes bestimmt. Danach sind für die Eingruppierung von Frau
A folgende Lohngruppen des LRTV 1984 heranzuziehen:

Lohngruppe 3

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von bis zu
einem Monat erfordern.

Tätigkeitsbeispiele:

- Helfer an Entwicklungsmaschinen
- Dia- und CT-Printen
- Qualitätskontrolle
- Schwierige Dia-Rahmungsarbeiten innerhalb
Fach- und Serien-Herstellung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- Amateurprinten Standard (Automaten)
- Endverarbeitung (Film- und Bildschnitt, Verpackung)

Bei Einarbeitung für eine Tätigkeit in der Lohngruppe 4 während der Einarbeitungszeit von bis zu zwei Monaten.

Lohngruppe 4

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die eine Einarbeitungszeit voraussetzen, die über die der Lohngruppe 3 hinausgeht oder eine entsprechende Betriebserfahrung erfordern.

Tätigkeitsbeispiele:

- Printen, soweit nicht in Lohngruppe 3
- Amateurarbeiten an Vergrößerungsgeräten oder Großformatprintern, auch schwarzweiß
- Kontrollieren und Bedienen von Entwicklungsmaschinen
- Rollenkontrolle im Amateurstandard-Bereich
- Chemiehelfer
- Tourenfahrer im Nah- und Fernbereich

Bei Einarbeitung für eine Tätigkeit in der Lohngruppe 5 während der Einarbeitungszeit bis zu drei Monaten.

In den Tätigkeitsbeispielen des Lohngruppenkatalogs ist die Arbeit am FOP-Terminal nicht erfaßt, so daß sich die tarifliche Bewertung der Arbeit am FOP-Terminal nach den abstrakten Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppen des LRTV 1984 richtet. Danach kommt es darauf an, ob die Tätigkeit von Frau A eine Einarbeitung von bis zu einem Monat (Lohngruppe 3) oder eine längere Einarbeitungszeit (Lohngruppe 4) erfordert. Dies kann nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vom Senat nicht abschließend beurteilt werden.

Entscheidend für das vorliegende Verfahren ist damit, was



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



unter dem Begriff der "Einarbeitung" im Sinne der Lohngruppen 3 und 4 LRTV 1984 zu verstehen ist. Die Auslegung des tariflichen Begriffs der Einarbeitung richtet sich in erster Linie nach dem Tarifwortlaut und dem tariflichen Gesamtzusammenhang (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Der Begriff der Einarbeitung hat in der Rechtsterminologie und auch in der Branche der Antragstellerin keinen fest umrissenen Inhalt. Daher ist mangels anderweitiger Anhaltspunkte im LRTV zur näheren Bestimmung des Begriffs der Einarbeitung auf den allgemeinen Sprachgebrauch zurückzugreifen. Dieser versteht unter Einarbeitung "sich mit einer Arbeit vertraut machen", "Übung darin gewinnen" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 2, 1981, S. 381). Damit kommt es darauf an, ob der betreffende Arbeitnehmer seine Arbeit ordnungsgemäß und selbständig (ohne häufige Rückfragen) erledigen kann. Wenn dieser Zeitpunkt erreicht ist, ist die Einarbeitungszeit abgeschlossen.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat dies mit einer betriebsüblichen Durchschnittsleistung nichts zu tun. Die betriebsübliche Durchschnittsleistung wäre auch kein sachlich begründetes Kriterium zur Abgrenzung der Einarbeitungszeit. Denn dann würden auch diejenigen Arbeitnehmer, die eine unterdurchschnittliche Leistung mit längerer Einarbeitungszeit erbringen, entsprechend der durchschnittlichen betriebsüblichen Einarbeitungszeit eingruppiert. Hierfür fehlt jede sachliche Rechtfertigung, wenn der Zeitraum, innerhalb dessen in der Regel die betriebsübliche Durchschnittsleistung erreicht werden kann, für die Eingruppierung maßgebend wäre, auch wenn der betreffende Arbeit-



nehmer innerhalb dieses Zeitraums die betriebsübliche Durchschnittsleistung nicht erreicht. Darüber hinaus hängt das Erreichen der betriebsüblichen Durchschnittsleistung von subjektiven Eigenschaften der beschäftigten Arbeitnehmer, z. B. Fingerfertigkeit oder Denkvermögen, ab, so daß von Betrieb zu Betrieb eine unterschiedliche betriebsübliche Durchschnittsleistung erbracht werden kann, was zu unterschiedlichen Eingruppierungen für die gleiche Tätigkeit führen könnte. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung gewollt haben, weil dies dem Gedanken der Lohngerechtigkeit widerspräche.

Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang spricht gegen die Auffassung, daß unter der Einarbeitungszeit der Zeitraum zu verstehen ist, innerhalb dessen ein durchschnittlicher Arbeitnehmer die betriebsübliche Durchschnittsleistung erbringt. Dies läßt sich aus dem Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 4 LRTV 1984 entnehmen, das Tätigkeiten erfaßt, die eine Einarbeitungszeit voraussetzen, die über die der Lohngruppe 3 hinausgeht, oder eine entsprechende Betriebserfahrung. Damit werden von der Lohngruppe 4 LRTV 1984 auch Tätigkeiten erfaßt, die nicht über die Lohngruppe 3 hinausgehen, d. h. die eine Einarbeitungszeit von nur bis zu einem Monat erfordern, sofern sie nur eine über die Lohngruppe 3 hinausgehende Betriebserfahrung voraussetzen, d. h. eine mehr als einmonatige Betriebserfahrung. Daraus wird ersichtlich, daß die Tarifvertragsparteien nicht davon ausgehen, mit der Einarbeitung werde in jedem Falle schon eine allen Anforderungen gerecht werdende Arbeitsleistung erbracht. Dann aber



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

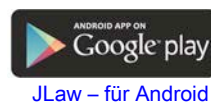
kann erst recht nicht angenommen werden, daß mit der Einarbeitung in der Regel eine betriebsübliche Durchschnittsleistung erbracht wird.

Darüber hinaus spricht die Tarifgeschichte für die hier vertretene Auffassung. Im LRTV 1980 hieß es in den Tätigkeitsmerkmalen zur Lohngruppe 3: "Einweisung von vier Wochen". Dieses Merkmal ist jetzt abgelöst worden von dem Merkmal "Einarbeitung von bis zu einem Monat". Entsprechend hieß es in der Lohngruppe 2 früher "Einweisung", jetzt "Einarbeitung". Die Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppe 2 des früheren Tarifvertrags und des jetzigen Tarifvertrags stimmen aber weitgehend überein, z. B. "Aufträge sortieren", "Aufträge ausschreiben" usw.. Da nicht ersichtlich ist, inwiefern diese Tätigkeiten heute etwa schwieriger sind als früher, muß davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff "Einweisung" nunmehr durch den Begriff "Einarbeitung" ersetzt haben, ohne daß insoweit eine inhaltliche Änderung herbeigeführt werden sollte. Das bedeutet dann aber, daß der Begriff Einarbeitung im Sinne von "Einweisung" zu verstehen ist. Der Begriff Einweisung spricht nach dem allgemeinen Sprachgebrauch noch deutlicher dafür, daß nach der Einweisung die Arbeit ordnungsgemäß erledigt werden kann, ohne daß es auf eine betriebsübliche Durchschnittsleistung ankommt. "Einweisung" heißt "jemanden zu einer neuen Arbeit anleiten, jemandem die nötigen Erklärungen dazu geben" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 2, 1981, S. 436).

Das Landesarbeitsgericht hat von seinem Rechtsstandpunkt aus



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



nicht zu prüfen brauchen, welche Zeit ein Arbeitnehmer benötigt, um sich mit der von Frau A ausgeübten Tätigkeit vertraut zu machen. Es hat hierzu auch keine Feststellungen getroffen. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb noch aufzuklären haben, welchen Zeitraum der Bediener am FOP-Terminal benötigt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung zu erbringen.

Da das Verfahren an das Beschwerdegericht zurückzuverweisen ist, kommt es nicht mehr darauf an, ob die prozessualen Rügen der Antragstellerin durchgreifen.

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Etzel

Dr. Kiefer

Schmalz

