

Aktenzeichen: 4 ABR 35/86

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Beschluß vom 18. Februar 1987

- 4 ABR 35/86 -

I. Arbeitsgericht

Beschluß vom 25. April 1985

Frankfurt am Main

- 5 BV 5/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 28. Januar 1986

Frankfurt am Main

- 4 Ta BV 88/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung von Mehrfarbendruckern (Druckindustrie)

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie; Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 6. Juli 1984 (LRTV) § 3 und § 4 (Lohngruppen VI und VII); BetrVG § 99

- Leitsätze: 1. Auch im Regelungsbereich des LRTV (Druckindustrie) sind die allgemeinen, abstrakten Tätigkeitsmerkmale ohne besondere Prüfung dann als erfüllt anzusehen, wenn ein Arbeiter ein in einer Lohngruppe ausdrücklich und singulär aufgeführtes Tätigkeitsbeispiel erfüllt.
2. Den Begriff des "Mehrfarbendruckes" verwenden die Tarifvertragsparteien des LRTV im Sinne des entsprechenden Fachbegriffes. Danach liegt Mehrfarbendruck nur vor, wenn mehrere Farben autotypisch ineinandergedruckt werden, so daß Mischfarben entstehen.
3. Das Richtbeispiel Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV ist erfüllt, wenn ein Drucker neben Einfarbendruck an einer Schön- und Widerdruckmaschine in nicht ganz unerheblichem Umfang Mehrfarbendruck ausführt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 ABR 35/86

4 Ta BV 88/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
18. Februar 1987

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

in dem Beschlußverfahren

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach Anhörung der Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 1987 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Jansen beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin
gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 28. Januar 1986
- 4 Ta BV 88/85 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

Der Antragsgegner ist der Betriebsrat bei der Antragstellerin, einem Unternehmen der Druckindustrie. Im Betrieb der Antragstellerin werden für die Arbeitsverhältnisse der gewerblichen Arbeitnehmer die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) (MTV) sowie des Lohnrahmentarifvertrages für diesen Personenkreis vom 6. Juli 1984 (LRTV) angewendet.

Mit Schreiben vom 5. Dezember 1984 beantragte die Antragstellerin beim Antragsgegner dessen Zustimmung zur Eingruppierung ihrer Drucker P und R in die Lohngruppe VI LRTV. Dem



widersprach der Antragsgegner mit Schreiben vom 10. Dezember 1984, die noch am gleichen Tage bei der Antragstellerin eingegangen sind. Zugleich beantragte er die Eingruppierung der beiden Drucker in die Lohngruppe VII LRTV. P und R arbeiten an einer Zweifarben-Bogenoffsetmaschine vom Typ Miller TP 42 S, die auf Schön- und Widerdruck umstellbar ist und auf der sowohl einfarbige als auch zweifarbige und vierfarbige Drucksachen hergestellt werden können.

Im vorliegenden Beschlußverfahren hat die Antragstellerin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zu der von ihr beabsichtigten Eingruppierung ihrer Mitarbeiter P und R beantragt. Dazu hat sie vorgetragen, die von ihr beabsichtigte Eingruppierung sei tarifgerecht. Dabei sei entscheidend, daß die beiden betroffenen Arbeitnehmer zu 87 v. H. ihrer Gesamtarbeitszeit einfarbig, zu 7 v. H. zweifarbig und zu 6 v. H. vierfarbig druckten. Damit bestehe ihre Tätigkeit nahezu ausschließlich in der Herstellung einfarbiger Drucke, so daß sie jedenfalls nicht als Mehrfarbendrucker im Sinne des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV angesehen werden könnten. Vielmehr seien sie der Lohngruppe VI LRTV zuzuordnen, da Arbeitsvorbereitung und Arbeitsanweisungen vorgegeben seien, jeder Stand- und Fortdruckbogen vom Schichtführer verantwortlich abgezeichnet werde und die Bogenrevision im Korrektorat erfolge. Entscheidend für die tarifliche Zuordnung seien im übrigen die abstrakten Merkmale und nicht die Richtbeispiele. Die Drucker P und R erfüllten mit ihrer überwiegenden Tätigkeit auch nur die abstrakten Merkmale der Lohngruppe VI LRTV. Bei



dieser Beurteilung lege sie noch einen großzügigen Maßstab an.
Demgemäß hat die Antragstellerin beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Drucker P und R
in die Lohngruppe VI LRTV zu ersetzen.

Der Antragsgegner hat Zurückweisung dieses Antrages begehrt und erwidert, entgegen der Rechtsauffassung der Antragstellerin komme es für die Eingruppierung entscheidend auf die Richtbeispiele an. Die Drucker P und R erfüllten auch die Anforderungen des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV, wofür es ausreiche, daß sie an einer Schön- und Widerdruckmaschine arbeiteten. Zudem erfüllten sie auch die abstrakten Merkmale dieser Lohngruppe, weil auch paßgenaue Mehrfarbendrucke von ihnen ausgeführt werden müßten. In welchem Zahlenverhältnis die einfarbigen zu den zweifarbigen bzw. vierfarbigen Drucken stünden, sei rechtsunerheblich. Wenn es darauf hätte ankommen sollen, hätten die Tarifvertragsparteien das Richtbeispiel Nr. 15 in der Lohngruppe VII LRTV anders formuliert und anders formulieren müssen. Daß Arbeitsanweisungen durch die Arbeitsvorbereitung gegeben würden, sei selbstverständlich und ohne rechtliche Bedeutung. Das Korrektur- und Revisionswesen habe ohnehin mit der Tätigkeit der Drucker nichts zu tun.

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



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

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin ist nicht begründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht erkannt, daß es für das Begehren der Antragstellerin keine Rechtsgrundlage gibt.

Die Zulässigkeit des gestellten Antrages 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. die Beschlüsse vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 7/85 - und - 4 ABR 60/85 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, und 13. August 1986 - 4 ABR 2/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), haben die Vorinstanzen mit Recht die Drucker P und R nicht als Beteiligte in das vorliegende Beschlußverfahren einbezogen.

Materielle Rechtsgrundlage für den von der Antragstellerin verfolgten Antrag ist § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Eingruppierung und Umgruppierung zu unterrichten hat. Dabei handelt es sich vorliegend um

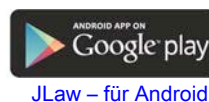


Umgruppierungen der beiden Drucker P und R , weil deren Tätigkeit zwar unverändert geblieben ist, sie jedoch von der Antragstellerin in das nunmehr in deren Betrieb allgemein angewandte Vergütungssystem des LRTV überführt werden sollen (vgl. BAGE 13, 182, 188 = AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG sowie den Beschluß des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Oktober 1970 - 1 ABR 18/69 - AP Nr. 4 zu § 63 BetrVG und Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Rz 22, mit weiteren Nachweisen). Soweit der Arbeitgeber in seinem Betrieb abstrakte Entlohnungsgrundsätze - wie vorliegend die Antragstellerin das tarifliche Vergütungssystem des LRTV - heranzieht, will der Gesetzgeber mit der Regelung des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, weil es dabei um die Anwendung tariflicher Bestimmungen auf den Einzelfall geht, dem Betriebsrat die Möglichkeit einer Mitbeurteilung der Rechtslage und damit zugleich einer Richtigkeitskontrolle im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und des Schutzes des einzelnen Arbeitnehmers vor unrichtigen Eingruppierungen und Umgruppierungen eröffnen (BAGE 42, 121, 127 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972; BAGE 43, 35, 42 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972 sowie den Beschluß des erkennenden Senats vom 13. August 1986 - 4 ABR 2/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Der von der Antragstellerin beabsichtigten Umgruppierung der beiden Drucker hat der Antragsgegner form- und fristgerecht im Sinne von § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG widersprochen. Davon geht mit Recht auch das Landesarbeitsgericht aus.



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



Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht weiter an, daß die von der Antragstellerin beabsichtigte Eingruppierung der beiden Drucker P und R in die Lohngruppe VI LRTV im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegen tarifliche Bestimmungen verstößt, so daß deswegen dem Begehren der Antragstellerin nicht entsprochen werden kann. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht auszugehen von § 4 LRTV, worin bestimmt wird:

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.

Dementsprechend bestimmt § 3 LRTV:

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

In der Tarifnorm folgen alsdann die einzelnen Lohngruppen mit jeweils - meist vierfach - differenzierten abstrakten Merkmalen, wovon vorliegend die Lohngruppen VI und VII LRTV in Betracht kommen. Im einzelnen lauten die allgemeinen Merkmale der

Lohngruppe VI

Tätigkeiten,

- die neben der abgeschlossenen Berufsaus-



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



bildung erweitertes Fachwissen erfordern,
das auch durch entsprechende Berufserfah-
rung 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 muskel-
mäßiger Beanspruchung unterliegen,

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

und

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 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.

Am Ende der Lohngruppen findet sich im Tarifgefüge noch die folgende Bestimmung:

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

als Auslegungshilfe herangezogen.

Als Anlage, die selbst Tarifbestandteil ist, enthält der LRTV sodann eine Zusammenstellung mit Richtbeispielen für jede einzelne Lohngruppe. Davon kommen vorliegend die nachbenannten Richtbeispiele in Betracht, nämlich

Lohngruppe VI Nr. 2

Einrichten (auch Ausschießen und Schließen von einfachen Hochdruckformen) und Fortdruck an Bogendruckmaschinen als Einfarbendrucker

sowie

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).

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß im Regelungsbereich des LRTV ohne besondere Prüfung die allgemeinen, abstrakten Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Lohngruppe dann als erfüllt anzusehen sind, wenn ein Arbeiter der Druckindustrie ein in dieser Lohngruppe ausdrücklich und singulär aufgeführtes Tätigkeitsbeispiel erfüllt, während auf die abstrakten Merkmale nur dann zurückzugreifen ist, wenn das Richtbeispiel seinerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können, oder eine Tätigkeit in den Richtbeispielen nicht genannt ist. Diese Beurteilung des Landesarbeits-



gerichts entspricht zugleich der des erkennenden Senats in mehreren Beschlüssen, die wie das vorliegende Beschlußverfahren die Entlohnungsgrundsätze des LRTV betreffen (vgl. den Beschluß des Senats vom 10. Dezember 1986 - 4 ABR 20/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und die unveröffentlichten Beschlüsse vom 10. Dezember 1986 - 4 ABR 11/86 - und - 4 ABR 21/86 -). An dieser Auffassung des Senats ist entgegen der Meinung der Rechtsbeschwerde festzuhalten.

Die der Senatsrechtsprechung entsprechende Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts beruht auf dem Tarifwortlaut und dem gleichwertig zu berücksichtigenden tariflichen Gesamtzusammenhang (vgl. BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Wenn nämlich die Tarifvertragsparteien in § 4 Abs. 1 Satz 2 LRTV bestimmen, für die Eingruppierung seien die abstrakten Merkmale entscheidend, in dem Schlußabsatz von § 3 LRTV jedoch vorsehen, diese abstrakten Merkmale seien nicht "in jedem Fall kumulativ zu verstehen", vielmehr müßten zur Bewertung der Tätigkeiten die den Lohngruppen jeweils zugeordneten Richtbeispiele "als Auslegungshilfe" herangezogen werden, so kann das trotz des insoweit nicht ganz zweifelsfreien Tarifwortlautes nur so verstanden werden, daß die Tarifvertragsparteien die allgemeinen, abstrakten Merkmale einer Lohngruppe als erfüllt ansehen, wenn die betreffende Tätigkeit als Richtbeispiel innerhalb dieser Lohngruppe singulär erwähnt wird. Hierfür sprechen weiter zugleich die Übung im Arbeitsleben und die entsprechenden Tarifregelungen für zahlreiche Berufssparten, die nach gefestigter Rechtsprechung des Senats im Sinne eines allgemeinen Rechtsgrundsatzes dahin ausgelegt werden,



daß allgemeine tarifliche Tätigkeitsmerkmale dann als erfüllt anzusehen sind, wenn ein Arbeitnehmer ein in einer bestimmten Lohn- oder Gehaltsgruppe ausdrücklich und singulär aufgeführtes Tätigkeitsbeispiel erfüllt (vgl. die Urteile des Senats vom 20. August 1986 - 4 AZR 256/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, 8. Februar 1984 - 4 AZR 369/83 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 - AP Nr. 41 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie BAGE 45, 11, 17 = AP Nr. 60 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau, mit weiteren Nachweisen).

Im übrigen ist dieser Tarifauslegung des erkennenden Senats und des Landesarbeitsgerichts auch deswegen der Vorzug zu geben, weil sie sich als vernünftig, gerecht, zweckorientiert und praktisch brauchbar erweist (vgl. die Urteile des Senats vom 20. August 1986 - 4 AZR 256/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 19. März 1986 - 4 AZR 642/84 -, 13. November 1985 - 4 AZR 269/84 - und 26. Juni 1985 - 4 AZR 585/83 -, sämtlich zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Würde man nämlich im Sinne des Vorbringens der Antragstellerin die gewürdigten Tarifnormen dahin auslegen, daß es für die Eingruppierung der tarifunterworfenen Arbeiter allein auf die allgemeinen, abstrakten Tätigkeitsmerkmale ankomme und den Richtbeispielen nur eine Hilfsfunktion zu Erläuterungszwecken beizumessen sei, verlören die letzteren praktisch jede eigenwertige rechtliche Bedeutung. Das erscheint indessen mit dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien nicht vereinbar. Ein-



mal wollen sie nämlich mit den Richtbeispielen in ihrer Berufssparte typische und regelmäßig vorkommende Tätigkeiten in möglichst umfassender Weise erfassen. Außerdem haben sie an anderer Stelle im Tarifgefüge (in der Tarifnorm am Ende des Lohngruppenverzeichnisses) ausdrücklich zu verstehen gegeben, die vielfältig differenzierten und daher nur unter tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten anwendbaren allgemeinen Bewertungskriterien seien nicht "in jedem Fall kumulativ zu verstehen", was nur dahin gedeutet werden kann, daß für die Vergütung der Arbeiter die Richtbeispiele maßgeblich sein sollen, wenn deren Tätigkeit im Einzelfall einem solchen entspricht. Auch die Rechtsbeschwerde enthält keine neuen Gesichtspunkte, die insoweit zu einer anderen rechtlichen Beurteilung Anlaß geben könnten.

Damit kommt es, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, darauf an, ob die Tätigkeit der Drucker P und R den Richtbeispielen der Nr. 2 der Lohngruppe VI oder der Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV entspricht. Bei dieser Prüfung ist das Landesarbeitsgericht zu dem zutreffenden Ergebnis gekommen, daß die Tätigkeit der beiden Drucker vom Richtbeispiel Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV erfaßt wird. Dieses Richtbeispiel umfaßt

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

Nach den Feststellungen der Vorinstanzen, die schon das Arbeitsgericht näher erläutert hatte, arbeiten die beiden Drucker



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



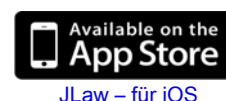
P und R an einer Schön- und Widerdruckmaschine im Sinne des vorgenannten Richtbeispiels. Sie sind an dieser qualifizierten Maschine, die zum Einfarben-, Zweifarben- und Mehrfarbendruck verwendet werden kann, auch als "Mehrfarbendrucker" eingesetzt. In seinem (unveröffentlichten) Beschluß vom 10. Dezember 1986 - 4 ABR 11/86 - hat der Senat bereits im einzelnen ausgeführt, daß der "Mehrfarbendruck" im Sinne des entsprechenden Fachbegriffes der Druckindustrie nicht allein dadurch gekennzeichnet wird, daß mehr als eine Farbe verwendet wird. Vielmehr ist danach für den Mehrfarbendruck charakteristisch, daß mehrere Farben autotypisch ineinandergedruckt werden, so daß Mischfarben entstehen. Hieraus hat der Senat den rechtlichen Schluß gezogen, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff des "Mehrfarbendruckers" branchenspezifisch im Sinne seiner besonderen Bedeutung in der Druckindustrie verwenden (vgl. die Urteile des Senats BAGE 45, 330, 335 = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Musiker sowie vom 29. Oktober 1986 - 4 AZR 614/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 28. Februar 1979 - 4 AZR 461/77 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk und 12. März 1986 - 4 AZR 547/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Danach sind als "Mehrfarbendrucker" im tariflichen Sinne nur solche Drucker anzusehen, die in der zuvor geschilderten Weise mehrere Farben autotypisch ineinanderdrucken (vgl. dazu auch Meyers Enzyklopädisches Lexikon, Band 15, S. 844). Nach dem Akteninhalt steht fest, daß P und R in der zuvor beschriebenen und tariflich geforderten Art und Weise als "Mehrfarbendrucker" an der Schön- und Widerdruckmaschine arbeiten. Das hat auch die entsprechende Erörterung mit den Beteilig-



ten bei ihrer Anhörung in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt.

Hierauf hat das Landesarbeitsgericht indessen nicht entscheidend abgestellt. Ausgehend von seinen Feststellungen, wonach die beiden Drucker zu 13 v. H. ihrer Gesamtarbeitszeit mehrfarbig (zu 7 v. H. zweifarbig und zu 6 v. H. mehrfarbig) und zu 87 v. H. einfarbig an der Schön- und Widerdruckmaschine drucken, hat es die Auffassung vertreten, das Richtbeispiel Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV sei auch dann erfüllt, wenn Drucker an einer Schön- und Widerdruckmaschine lediglich einfarbig druckten.

Dieser Beurteilung des Landesarbeitsgerichts vermag sich der erkennende Senat nicht anzuschließen. Gleichwohl erweist sich der angefochtene Beschluß im Ergebnis als zutreffend. Zwar ist der Inhalt des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV, wie insoweit die Rechtsbeschwerde zutreffend rügt und die Antragstellerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat mit Recht hervorgehoben hat, dahin auszulegen, daß von den Arbeitnehmern an einer Schön- und Widerdruckmaschine "Mehrfarbendruck" im zuvor dargestellten Sinne ausgeführt werden muß. Das braucht jedoch nicht die überwiegende Arbeitszeit des betreffenden Druckers auszumachen. Vielmehr ist es zur Erfüllung des Richtbeispiels ausreichend, wenn von dem betreffenden Drucker an einer Schön- und Widerdruckmaschine überhaupt in nicht ganz unerheblichem Umfang mehrfarbig gedruckt wird. Sowohl nach dem Tarifwortlaut, insbesondere aber nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang, bein-



hält nämlich das Richtbeispiel Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV eine Art Dienstpostenbeschreibung und kennzeichnet damit einen bestimmten Arbeitnehmertyp der Druckindustrie.

Den sach- und branchenkundigen Tarifvertragsparteien der Druckindustrie ist nämlich bekannt und geläufig, daß, wie gerade das vorliegende Beschlußverfahren zeigt, an Schön- und Widerdruckmaschinen Drucker üblicherweise einfarbig, zweifarbig und mehrfarbig zu drucken pflegen, daß alle Druckverfahren nebeneinander anfallen und innertariflich kein Unterschied zwischen Zweifarbendruck und Mehrfarbendruck gemacht wird. Hieraus ergibt sich zugleich, daß in dieser Weise an einer Schön- und Widerdruckmaschine eingesetzte Drucker, die nebeneinander einfarbig und mehrfarbig (wie P und R) zu drucken haben, die Technik und verschiedenen Einsatzmöglichkeiten einer solchen qualifizierten Druckmaschine insgesamt beherrschen müssen und außerdem alle speziellen Qualifikationen benötigen, die die verschiedenen Druckweisen unter Einschluß des Mehrfarbendruckes fordern. Damit erfüllen notwendigerweise Drucker wie P und R , die an einer Schön- und Widerdruckmaschine Einfarbendruck und Mehrfarbendruck ausführen, zugleich die allgemeinen, abstrakten Anforderungen der Lohngruppe VII LRTV, so daß es nicht darauf ankommen kann, in welchem zeitlichen Verhältnis im Rahmen der Gesamtarbeitszeit der Drucker die einzelnen Aufgaben anfallen. Entscheidend kann insoweit nur sein, daß solche Arbeitnehmer ständig alle Fachkenntnisse und Erfahrungen vorhalten müssen, die sie befähigen, an der Schön- und Widerdruckmaschine neben Einfarbendruck auch Mehrfarbendruck auszuführen. Da vorliegend die



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



Drucker P und R nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts durchgängig zu 13 v. H. im Mehrfarbendruck tätig sind, ist das zu einem nicht ganz unerheblichen Umfang ihrer Gesamtarbeitszeit der Fall (vgl. BAGE 25, 1, 6 = AP Nr. 62 zu §§ 22, 23 BAT). Damit erfüllen sie, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis richtig erkannt hat, die Erfordernisse des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV. Der Antragsgegner hat also mit Recht seine Zustimmung zur Umgruppierung der beiden Drucker in die Lohngruppe VI LRTV verweigert.

Bei seiner Beurteilung übersieht der Senat nicht, daß nach dessen § 4 Abs. 2, wie auch die Rechtsbeschwerde zutreffend bemerkt, auch im Regelungsbereich des LRTV grundsätzlich für die Eingruppierung der Arbeitnehmer auf deren überwiegende Tätigkeit und damit bei Zuordnung der Tätigkeit zu mehreren Lohngruppen auf die Tätigkeit abzustellen ist, die den überwiegenden Anteil der Gesamtarbeitszeit des Arbeiters in Anspruch nimmt. Diesem Grundsatz widerspricht die Auslegung des Richtbeispiels Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV durch den Senat jedoch deswegen nicht, weil darin die Tarifvertragsparteien einen bestimmten Arbeitnehmertyp erfassen wollen, der - ohne Rücksicht auf den jeweiligen zeitlichen Anteil - zugleich im Einfarbendruck und Mehrfarbendruck an einer Schön- und Widerdruckmaschine eingesetzt ist. Hinsichtlich der überwiegenden Tätigkeit von P und R muß also deren Einsatz im Einfarbendruck und Mehrfarbendruck zusammenfassend betrachtet werden. Eine andere Beurteilung würde, was die Rechtsbeschwerde übersieht, dazu führen, daß die Eingruppierung von Druckern, die wie P und R eingesetzt werden, le-

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](#)

diglich von der jeweiligen Auftragslage und damit geradezu zufällig davon abhängig wäre, ob in bestimmten Zeiträumen der Einfarbendruck oder der Mehrfarbendruck überwiegt. Ein derartiges unpraktisches und zugleich ungerechtes Ergebnis kann jedoch nach der Meinung des Senats nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprechen, wobei besonders berücksichtigt werden muß, daß solche Drucker alle Fachkenntnisse und Erfahrungen sowohl vorhalten als auch anwenden müssen, die der Mehrfarbendruck fordert.

Demgegenüber greifen auch die weiteren Einwendungen der Rechtsbeschwerde, die die Antragstellerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erläutert und vertieft hat, nicht durch. Die Antragstellerin kann nicht mit dem Argument durchdringen, bei den Richtbeispielen der Lohngruppen VI (Nr. 2) und VII (Nr. 15) dürfe überhaupt nicht auf die Art der jeweils zu bedienenden Druckmaschine, sondern ausschließlich auf die Tätigkeit der betreffenden Arbeitnehmer abgestellt werden. Diese Auffassung ist sowohl mit dem eindeutigen Tarifwortlaut als auch mit dem tariflichen Gesamtzusammenhang unvereinbar. Das ergibt sich schon daraus, daß Schön- und Widerdruckmaschinen, wie der entsprechende Klammerzusatz ausweist, nur vom Richtbeispiel der Nr. 15 der Lohngruppe VII LRTV und nicht vom Richtbeispiel der Nr. 2 der Lohngruppe VI LRTV erfaßt werden. Damit stellen die Tarifvertragsparteien ausdrücklich und deutlich klar, daß es für die Eingruppierung der entsprechenden Arbeitnehmer auch und gerade darauf ankommen soll, an welcher Druckmaschine mit ihren jeweils unterschiedlichen Anforderungen sie eingesetzt werden. Vergütungsgrundsätze des BAT können vorliegend entgegen der Meinung



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



der Rechtsbeschwerde schon deswegen nicht herangezogen werden, weil ein Rechtsbegriff wie der des Arbeitsvorgangs (§ 22 BAT n. F.) dem LRTV fremd ist. Die weiteren Hinweise der Rechtsbeschwerde auf die allgemeinen, abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe VII LRTV gehen schon deshalb fehl, weil die Tätigkeit der beiden betroffenen Drucker dem Richtbeispiel Nr. 15 entspricht.

Diese Entscheidung ergeht kostenfrei (§ 12 Abs. 5 ArbGG).

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Dr. Börner

Peter Jansen

