

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

1 TaBV 16/18

13 BV 89/17

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 28.02.2019

Rechtsvorschriften: § 99 BetrVG, § 4 TVG

Inhaltsangabe:

Einzelfall zum Geltungsbereich der Lohn- und Gehaltstarifverträge für Bäckereien - Tarifzuständigkeit der Innung nur für das Bäckerhandwerk - Bewertung des Betriebes im Hinblick auf die Vielzahl der hergestellten Teiglinge und anderer Tiefkühlprodukte als nicht dem Handwerk zugehörig.

Beschluss:

- I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 1.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 10.07.2018, Az. 13 BV 89/17, wird zurückgewiesen.

- II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Eingruppierung mehrerer Beschäftigter und hierbei insbesondere über die Anwendbarkeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Bäckereien.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1.) stellt Backwaren am Produktions- und Verwaltungsstandort F... her und beschäftigt derzeit in drei Werken auf demselben Gelände etwa 450 Mitarbeiter in der Produktion sowie 70 Mitarbeiter in der Verwaltung. Sie ist seit 15.11.2016 Mitglied im Landes-Innungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk. Die

- 2 -

Entgelttarifverträge wurden vor diesem Zeitpunkt nicht im Betrieb angewendet; soweit die Antragstellerin sich bei der Entgeltfindung an diese Tarifverträge angelehnt hat, wurde dies nicht im Betrieb kommuniziert.

Die Beteiligte zu 1.) hörte den im Betrieb gebildeten Betriebsrat, den Beteiligten zu 2.), mit Schreiben vom 10.12.2016, dem Beteiligten zu 2.) zugegangen am 14.12.2016, zur beabsichtigten Eingruppierung der Arbeitnehmer B..., E... und H... in der Abteilung Verpackung sowie Ei..., K... und L... in der Abteilung Gärraum in die Entgeltgruppe VG3.4, VG3.3, VG3.4, PG8.3, PG8.2 bzw. PG8.e an und bat um Zustimmung. Der Beteiligte zu 2.) verweigerte die Zustimmung jeweils mit weitgehend gleichlautenden Schreiben vom 20.12.2016, wobei er sich bei den Arbeitnehmern in der Abteilung Verpackung auch auf fehlende Information über die Grundlagen der Eingruppierung, insbesondere über fehlende genaue Aufgabenbeschreibung und Ausbildung sowie die fehlende Angabe übertariflicher Vergütung berief. Darüber hinaus lasse sich die Tätigkeit keiner Tarifgruppe zuordnen. Im Übrigen machte der Beteiligte zu 2.) geltend:

Auf Basis der uns vorliegenden Information hält der Betriebsrat den von Ihnen vorgesehenen Tarifvertrag für nicht fachlich einschlägig. Die Zustimmung wird deshalb wegen § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG verweigert.

Es handelt sich um den falschen Tarifvertrag.

Der Betriebsrat bezweifelt, dass W... und damit die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen unter den fachlichen Geltungsbereich des Lohn- und Gehaltstarifvertrages für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks fallen. Der fachliche Geltungsbereich ist nicht alleine durch die Mitgliedschaft in der Bäckerinnung F... gegeben. Es ist vielmehr die gewerberechtliche Zuordnung der betrieblichen Fertigungsabläufe zu bewerten. Es stellt sich schon die Frage, ob es sich bei W... überhaupt um eine Bäckerei im Wortsinne handelt. Schließlich werden im Betrieb im weit überwiegenden Maße nur Erzeugnisse hergestellt, die dann an Bäckereien verkauft werden. Somit ist schon mangels „Backen“ im Betrieb der Geltungsbereich des Tarifvertrages für das Bäckerhandwerk nicht eröffnet.

Ferner sprechen auch Art und Ausstattung des Betriebs W... gegen eine überwiegend handwerkliche Produktion. Es handelt sich beim Betrieb W... mindestens um einen Betrieb, der dem Tarifvertrag für Großbäckereien zuzuordnen ist, da nicht überwiegend handwerklich, sondern vielmehr industriell produziert wird. Dafür sprechen die eingesetzten Produktionsanlagen, bei deren Einsatz eine Entfaltung von Handfertigkeiten nicht gegeben ist. Darüber hinaus wird arbeitsteilig und in Massen produziert. Ferner sind auch unsere Mitarbeiter zum weit überwiegenden Teil keine Bäcker, was für einen Handwerksbetrieb maßgeblich wäre.

Darüber hinaus finden sich die Mehrzahl der Aufgaben im Betrieb nicht im Entgeltgruppenkatalog des Tarifvertrags. Auch dies ist ein Indiz, dass es sich um den falschen Tarifvertrag handelt.

Des genauen Wortlautes der Anhörungs- sowie der Widerspruchsschreiben wegen wird auf die mit der Antragsschrift vorgelegten Schreiben Bezug genommen (Bl. 13 ff. d.A.).

Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 01.04.2016 „für die Arbeitnehmer der bayerischen Bäckereien“ (TR 19-211 ab 76), abgeschlossen vom Landes-Innungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk und der Gewerkschaft NGG, regelt hinsichtlich des Geltungsbereichs in § 1 folgendes:

- a) räumlich: für das Land Bayern
- b) fachlich: für die Bäckereien und die ihnen angeschlossenen Konditoreien
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmer

Die Nachfolgetarifverträge vom 23.05.2017 (TR 19-211 ab 79) und vom 18.06.2018 (TR 19-211 ab 81) haben insoweit denselben Wortlaut.

Der Manteltarifvertrag vom 22.06.2016 „für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks“ (TR 19-211 ab 77), abgeschlossen zwischen denselben Tarifparteien, hat hinsichtlich des fachlichen Geltungsbereichs folgenden Wortlaut:

- b) fachlich: für alle Betriebe des Bäckerhandwerks und die ihnen angeschlossenen Konditoreien

Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 25.04.2018 „für die Brot- und Backwarenindustrie“ (TR 19-210 ab 112), abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft NGG und dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V., hat demgegenüber – wie auch die vorhergehenden Tarifverträge – folgenden Geltungsbereich:

- b) fachlich: für alle Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie, der Großbäckereien und des Brot- und Backwarenvertriebs

Die Beteiligte zu 1.) hat ihren Antrag damit begründet, die Zustimmung zur begehrten Eingruppierung sei zu ersetzen, weil die geltend gemachte Eingruppierung zutreffend sei. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund sei nicht gegeben. Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Bäckereien sei fachlich einschlägig. Sie – die Antragstellerin – sei aus einer Bäckerei hervorgegangen, deren Inhaber seit Firmengründung bei der Handwerkskammer Mittelfranken in die Handwerksrolle mit dem Handwerk Bäcker eingetragen gewesen sei. Sie selbst sei immer Mitglied einer Bäcker-Innung gewesen. Es sei immer mindestens ein Bäcker- und/oder Konditor Mitglied der Geschäftsleitung und verantwortlich für die gesamte Produktion. Sie produziere ausschließlich Produkte des Bäckerhandwerks, Hauptkunden seien Bäckereien und/oder Konditoreien. Die Produktion erfolge unter den gleichen Bedingungen wie in Bäckereien. Es würden die gleichen Fertigungsschritte und Herstellungsverfahren angewendet, die gleichen Grundrezepturen und Rohstoffe verwendet. Es werde das handwerkliche Prinzip der Teigruhe angewandt; soweit mit Maschinen und Hilfsmitteln produziert werde, seien es dieselben, die auch in Bäckereien Anwendung fänden. Es werde mit hohem Personalaufwand produziert und in vielen Bereichen nicht automatisiert. Die meisten Produkte würden überwiegend handwerklich mit hohem Personalaufwand gefertigt, etwa Quarktaschen von Hand gefaltet, Käsezwirbeln von Hand gedreht, Füllungen der Schinken-Käse-Croissants von Hand eingelegt und mit Käse bestreut. Speziell bei der Teigherstellung werde auf die handwerkliche Fertigung – Restteig, Teigruhezeiten – geachtet. Die Füllungen der Produkte würden bei ihr, der Antragstellerin, zusammengestellt und vermischt. Fast alle Mitarbeiter in der Produktion, die verantwortungsvolle oder leitende Posten besetzt hätten, seien als Bäcker oder Konditoren ausgebildet. Etwa 2/3 der Beschäftigten könnten ungelernete Mitarbeiter sein. Es gebe zehn Produktionslinien, acht davon würden im Zwei-Schicht-Betrieb geführt, jeweils fünf Tage pro Woche. Die Mitarbeiter seien nicht einem der drei Werke, die auf demselben Grundstück ständen, zugeordnet, sie könnten zwischen den Werken wechseln.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1.) hat erstinstanzlich beantragt:

Die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung der Arbeitnehmer in den Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Bäckereien, gültig ab 01.01.2016,

- 5 -

1. im Bereich Verpackung:
 - a. Herr B... in Tarifgruppe I. 2. b)
 - b. Herrn E... in die Tarifgruppe I. 2. b)
 - c. H... in die Tarifgruppe I. 2. b)

2. im Bereich Gärraum:
 - a. Ei... in die Tarifgruppe III. B. b)
 - b. K... in die Tarifgruppe III. B. b)
 - c. L... in die Tarifgruppe III. B. b)

wird ersetzt.

Der Beteiligte zu 2.) hat dagegen beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Der Beteiligte zu 2.) hat die Auffassung vertreten, selbst wenn der Tarifvertrag Anwendung fände, handle es sich nicht um die zutreffende Vergütungsgruppe. Allerdings sei schon der von der Beteiligten zu 1.) angeführte Tarifvertrag nicht einschlägig. Diesen habe die Beteiligte zu 1.) bisher – vor ihrem Beitritt in die Innung – nicht angewandt, sondern nach einem eigenen Vergütungsschema gezahlt. Beim Betrieb der Beteiligten zu 1.) handle es sich nicht um eine Bäckerei oder Konditorei. Diese produziere vielmehr für Bäckereien und Konditoreien. Es fehle schon am Bestandteil des „Backens“. Vielmehr würden ganz überwiegend – bis auf wenige Muster – lediglich Tiefkühl-Teiglinge hergestellt, die dann bei den Bäckereien aufgebacken und verkauft würden. Es handle sich auch nicht um einen Handwerksbetrieb, der regelmäßig kleiner und weniger technisiert sei. Die Arbeiten würden eben nicht überwiegend per Hand nach den Methoden des einschlägigen Handwerks hergestellt. Kennzeichen des Handwerksbetriebes sei es, dass der Einsatz von Maschinen die handwerkliche Tätigkeit nur unterstütze, diese aber nicht ersetze, und dass die Tätigkeiten in der Regel von Arbeitnehmern mit einschlägiger Berufsausbildung ausgeführt würden. Zudem sei in einem Handwerksbetrieb die Arbeitseinteilung nicht so

weit fortgeschritten, dass jede einzelne Arbeitskraft nur bestimmte, in der Regel wiederkehrende und eng begrenzte Teilarbeiten auszuführen habe, wie dies in einem Industriebetrieb der Fall sei. Der von der Beteiligten zu 1.) geführte Betrieb unterscheide sich schon aufgrund seiner Größe, der Anzahl der Beschäftigten und des größeren Kapitalbedarfs von einem klassischen Handwerksbetrieb. Die Antragstellerin beschäftige etwa 500 Arbeitnehmer, im neuen derzeit errichteten dritten Werk werde ein etwa 40 Meter hohes Hochregallager errichtet, zu den derzeitigen elf Produktionslinien kämen noch sechs weitere mit etwa 200 Arbeitnehmern hinzu. In der Verpackung im Werk 1 liege nur eine geringe Automatisierung vor. In Werk 2 seien an der Produktionslinie eines Croissant-Artikels ein Anlagenführer, zwei Teigaufleger und ein Mitarbeiter für die Sicht- und Qualitätskontrolle tätig; die Arbeitsschritte nach dem Teigauflegen liefen jedoch voll automatisch mit Ausstanzen, Wickeln, Biegen und Auseinanderführen. Es gebe Verpackungsmaschinen, Zählmaschinen und Teigereimaschinen. Es werde in Produktionsstufen gearbeitet mit Teigmachern, Teigbereitung, Maschinenbedienern und Wagenschiebern entsprechend dem Organigramm (Anlage AG 1, Bl. 76 d.A.). Beim weit überwiegenden Teil der in den Werken beschäftigten Mitarbeiter handle es sich um Hilfskräfte ohne einschlägige Ausbildung. Eine Bäcker Ausbildung hätten nur Mitarbeiter mit Leitungsfunktion. Es würden große Mengen produziert, wie schon die Größe des Palettenlagers zeige. Die meisten Mitarbeiter seien weitgehend ungelernt und übten in der Regel nur bestimmte, immer wiederkehrende und begrenzte Teilarbeiten aus, häufig immer wiederkehrende Handgriffe, wie die Tätigkeitsbeschreibungen zeigten (Schriftsatz der Vertreter des Beteiligten zu 2.) vom 14.09.2017, S. 8 ff., Bl. 67 ff. d.A.). Auch die Organisation in bestimmte Abteilungen mit eigenständigen Aufgaben stehe der Annahme eines handwerklichen Betriebs entgegen (ebenda, S. 11, Bl. 70).

Zu den einzelnen Tätigkeitsbeschreibungen und Organigrammen wird auf die Anlagen zum Schriftsatz der Vertreter des Beteiligten zu 2.) vom 14.09.2017 Bezug genommen (Bl. 77 ff. d.A.).

Der Beteiligte zu 2.) meint, es liege kein örtlicher Wirkungskreis vor, vielmehr werde auch für den internationalen Markt produziert. Hierfür gebe es Außendienstteams. Es handle sich nach alledem um einen Betrieb mit industrieller Fertigung und nicht um einen Betrieb des Bäckerhandwerks. Auf der Homepage werbe die Beteiligte zu 1.) zudem damit, dass

sie pro Jahr etwa 300 Mio. Teiglinge herstelle und täglich etwa 20 Tonnen Butter verarbeite. Auch wenn Bäckereien und Konditoreien beliefert würden, sei doch der mit Discountern und Großhandel erzielte Geschäftsanteil stetig gewachsen. Die Teigherstellung mache nur einen untergeordneten Bereich der Produktion aus, auch die Teige würden unter Einsatz von Anlagen hergestellt. Auch bei der industriellen Fertigung müsse der Teig eine bestimmte Rezeptur aufweisen, zahlreiche Füllungen und Ausgangsstoffe würden nicht selbst hergestellt, sondern zugekauft. Unabhängig hiervon handle es sich bei den Eingruppierungen im Bereich Verpackung und im Bereich Gärraum nicht um bloße Hilfstätigkeiten, da verschiedene Maschinen zu bedienen seien; zudem passten die von der Beteiligten zu 1.) genannten Tarifmerkmale nicht auf die Tätigkeiten im Bereich des Gärraums.

Die Beteiligte zu 1.) hat ein Schreiben der Bäcker-Innung vom 01.06.2017 vorgelegt, nach dem durch den Eintrag in die Handwerksrolle und die Aufnahme zur Mitgliedschaft die Zugehörigkeit zum Bäckerhandwerk erfüllt sei (Anlage zum Schriftsatz vom 09.11.2017, Bl. 121 d.A.). Für die Innung gelte das Prinzip des einheitlichen Betriebes. Andere Großbäckereien setzten ebenfalls den Tarifvertrag der bayerischen Bäckereien um. Sie, die Beteiligte zu 1.), stelle ihre Produkte ausschließlich mit Rohstoffen her, die auch Bäckereien verwendeten; dasselbe gelte für die Produkte. Auch sämtliche Produktionsverfahren seien identisch zu Bäckereien. Die eingesetzten Maschinen finde man ebenfalls in Bäckereien. Auch andere mittelständische Backbetriebe zählten zu ihren – der Beteiligten zu 1.) – Lieferanten. Sie selbst stelle zudem auch komplett fertiggebackene Produkte her, etwa die Berliner und andere Plunderprodukte. Das gesamte Produktsortiment werde von den Bäckerkunden als handwerkliche Qualitätsware anerkannt. Alle produktrelevanten Schlüsselpositionen seien von Bäckern, Konditoren, Bäckermeistern oder Konditormeistern besetzt. Seit mehr als zehn Jahren setze sie etwa hinsichtlich Urlaub oder Altersvorsorge den Rahmentarifvertrag für das Bäckerhandwerk um. Die Mitarbeiter in der Verpackung bedienten einfache Maschinen; für deren Tätigkeit bedürfe es keiner speziellen Schulung und keiner besonderen Fachkenntnisse; lediglich praktisches Anlernen sei erforderlich. Allein das Vorhandensein des Gärraums spreche gegen eine industrielle Fertigung, weil dieser nicht automatisiert sei.

Der Beteiligte zu 2.) hat erklärt, im neuen Werk 3 werde auch die Prüfung auf Größe, Gewicht usw. technisch unterstützt. Ein manueller Eingriff oder eine visuelle Sichtkontrolle durch einen Mitarbeiter finde nicht mehr statt. Die Teiglinge würden automatisch in Plastikfolie verschweißt. Auch die gesamte Einlagerung ins Hochregallager erfolge automatisch. Es würden nur Produkte gefertigt, die durchlaufend zweischichtig an den Produktionslinien gefertigt würden. Die Arbeitnehmer führten in aller Regel Einzeltätigkeiten aus; sie seien in den maschinellen Fertigungsprozess eingereiht. Die Technik unterstütze nicht einen handwerklichen Produktionsprozess, sie ersetze ihn. Soweit auch „normale“ Bäckerreien Maschinen einsetzen, stelle dies dort eine völlig andere Dimension dar. Natürlich würden auch in diesen Teigrühranlagen eingesetzt, nicht aber Verpackungs- und automatisierte Palettieranlagen und auch kein Hochregallager. Die einzige wirkliche händische Tätigkeit bei der Herstellung von Produkten bestehe bei der Beteiligten zu 1.) im Werk 2 darin, dass bei Quarktaschen die Enden und Ecken in die Mitte zusammengelegt würden. Bei den Hörnchen stelle eine Mitarbeiterin durch einen Handgriff die typische Krümmung her. Bei all dem handle es sich nicht um eine handwerkliche Tätigkeit im eigentlichen Sinn.

Der Beteiligte zu 2.) hat in der Anhörung vor dem Arbeitsgericht erklärt, es liege eine ausreichende und ordnungsgemäße Unterrichtung zur begehrten Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG vor. Die Beteiligte zu 1.) hat das Bestreiten einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats nicht mehr aufrechterhalten.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 10.07.2018 wie folgt entschieden:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Zustimmung zur Eingruppierung der betreffenden Arbeitnehmer könne schon deswegen nicht ersetzt werden, weil der Betriebsrat sie zu Recht verweigert habe. Die Ablehnung der Zustimmung sei ordnungsgemäß beschlossen und der Beteiligten zu 1.) rechtzeitig übermittelt worden. Die Begründung mit dem Vorliegen eines Gesetzesverstößes sei zutreffend.

Die Beteiligte zu 1.) habe bei der begehrten Zustimmung zur Eingruppierung, die sich nach dem Tarifvertrag richtet, ein Vergütungssystem zugrunde gelegt, an dem der Betriebsrat nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beteiligt gewesen sei. Zwar stelle im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers die im einschlägigen Tarifvertrag enthaltene Vergütungsordnung zugleich das im Betrieb geltende Vergütungssystem dar. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei in diesem Fall nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG wegen Vorrang des Tarifvertrags ausgeschlossen. Dieser Tarifvorrang komme jedoch nur bei einschlägigen Tarifverträgen in Frage. Vorliegend sei dies nicht der Fall. Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die bayerischen Bäckereien komme nicht zur Anwendung, weil der Betrieb des Beteiligten zu 1.), in dem diejenigen Arbeitnehmer beschäftigt seien, um deren zutreffende Eingruppierung es gehe, nicht unter den Geltungsbereich des genannten Tarifvertrags falle. Es handle sich um keinen Betrieb des Bäckerhandwerks.

Ob es sich im Einzelfall um einen Handwerks- oder einen Industriebetrieb handle, sei im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung aller Umstände unter Berücksichtigung der tariflichen Regelungen zu ermitteln. Die Abgrenzung habe nicht nach gewerberechtlichen, handelsrechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Kriterien, sondern vorrangig danach zu erfolgen, ob die arbeitszeitlich überwiegende Tätigkeit der Arbeitnehmer handwerklich oder nicht handwerklich geprägt sei. Eine etwaige Eintragung in die Handwerksrolle, insbesondere wenn sie mit Zustimmung der Industrie- und Handelskammer erfolgt sei, könne dabei ein wesentliches Kriterium darstellen. Der Betrieb müsse aber auch materiell den Anforderungen eines Handwerksbetriebs entsprechen. Entscheidend sei hierfür, dass die Handfertigkeit der am Produktionsbetrieb beteiligten Mitarbeiter prägend für die Produktionserstellung sei, die eingesetzten Maschinen und technischen Hilfsmittel nur der Erleichterung und Unterstützung der Handfertigung dienten und durch ihren Einsatz nicht wesentliche Kenntnisse und Fertigkeiten des Handwerks entbehrlich würden. Der Handwerksbetrieb zeichne sich gegenüber dem Industriebetrieb dadurch aus, dass die Produktion vom Können und den Fertigkeiten zumindest einer Vielzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und nicht vom Einsatz der solche Arbeitnehmer ersetzenden Maschinen abhängt und dass die Arbeitsteilung nicht so weit fortgeschritten sei, dass jede einzelne Arbeitskraft nur bestimmte, in der Regel immer wiederkehrende und eng begrenzte Teiltätigkei-

ten auszuführen habe, wie dies in einem Industriebetrieb der Fall sei. Für eine handwerksmäßige Betriebsweise spreche es daher, wenn überwiegend fachlich qualifizierte, handwerklich ausgebildete Arbeitskräfte beschäftigt würden. Allein die Nutzung technischer Hilfsmittel spreche dabei noch nicht für oder gegen einen Handwerksbetrieb. Würden dagegen als Folge der Technisierung wesentliche Kenntnisse und Fertigkeiten des betreffenden Handwerks durch den Einsatz von Maschinen entbehrlich, bleibe kein Raum mehr für das handwerkliche Können, liege eine handwerksmäßige Betriebsform fern.

Vorliegend sprächen die historische Entwicklung für einen Handwerksbetrieb, ebenso die Eintragung in die Handwerksrolle sowie der Umstand, dass fast alle Mitarbeiter in der Produktion, die verantwortungsvolle Posten und leitende oder vorgesetzte Positionen besetzten, eine Ausbildung im Bäcker- oder Konditorhandwerk hätten. Dagegen spreche jedoch die Tatsache, dass diese Positionen nur einen geringen Teil der Beschäftigten darstellten, dass zwei Drittel der Beschäftigten ungelernete Mitarbeiter seien. Zwar stelle die Beteiligte zu 1.) ihre Produkte mit Rohstoffen und Maschinen her, die auch in Bäckereien verwendet würden; auch das Prinzip der Teigruhe werde beachtet, bei den Produkten handle es sich um Qualitätsware, die handwerklicher Qualitätsware entspreche. Gegen einen Handwerksbetrieb sprächen aber die Größe, das eingesetzte Kapital sowie der sehr hohe wirtschaftliche Wert der Maschinen. Die überwiegend ungelernen Mitarbeiter übten bestimmte wiederkehrende Teilarbeiten aus. Die Beteiligte zu 1.) beliefere Bäckereien, aber auch Discounter, auch im Ausland. Überwiegend würden Tiefkühlteiglinge hergestellt, die teilweise auch im Hochregallager eingelagert würden, und zwar in einem Ausmaß, das einem Industriebetrieb entspreche. Soweit Produkte von Hand fertiggestellt würden, handle es sich um eine manuelle Tätigkeit, die schon aufgrund der Arbeitsteiligkeit und Hilfsfunktion von der handwerklichen Tätigkeit zu unterscheiden sei. Auch die Organisation entspreche derjenigen eines typischen Industriebetriebes mit entsprechenden Abteilungen. Insgesamt ergebe die Gesamtbetrachtung, dass die überwiegende Tätigkeit im Betrieb nicht handwerklich geprägt sei. Die Maschinen dienten nicht nur der Erleichterung und Unterstützung der Handfertigung. Die eingesetzten ungelernen Beschäftigten führten in der Regel immer wieder begrenzte Teilarbeiten aus, wie dies für einen Industriebetrieb in der Regel der Fall sei. Auch die Produktion der Teiglinge im Rahmen von Produktionslinien im Schichtbetrieb sei für einen Industriebetrieb typisch.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist den Prozessvertretern der Beteiligten zu 1.) ausweislich deren Empfangsbekanntnisses am 24.07.2018 zugestellt worden. Diese haben mit Schriftsatz vom 22.08.2018, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Beschwerde gegen die Entscheidung eingelegt. Sie haben die Beschwerde – nach Verlängerung der Begründungsfrist aufgrund am 21.09.2018 eingegangenen Antrags bis 31.10.2018 – mit am 30.10.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz begründet.

Zur Begründung ihrer Beschwerde führt die Beteiligte zu 1.) aus, die Wertung des Arbeitsgerichts hinsichtlich der fehlenden handwerksmäßigen Betriebsform sei nicht haltbar. Das Kriterium der Betriebsgröße lasse sich aufgliedern in die Zahl der Beschäftigten, die räumliche Ausdehnung der Betriebsstätten, die Zahl und die Entfernung von Filialen, nach Arbeitsstellen, Jahresumsatz und investiertem Kapital. Die Betriebsgröße müsse sich in einem Rahmen halten, der eine hinreichende Kenntnis der einzelnen Aufträge und Arbeitsvorgänge durch den Betriebsinhaber ermögliche. Dies sei vorliegend der Fall. Der Betrieb sei nach der Bestätigung der Bäcker-Innung als Handwerksbetrieb anzusehen. Es handle sich um einen, wenn auch sehr großen, Bäckereibetrieb. Auch andere Großbäckereien wendeten den Handwerkstarifvertrag an. Sie, die Antragstellerin, stelle ausschließlich Produkte mit Rohstoffen her, die auch andere Bäckereien verwendeten. Eine Herausnahme des Betriebs aus dem Handwerkstarifvertrag würde zu Wettbewerbsverzerrungen führen. Im Gegensatz zur Einschätzung des Arbeitsgerichts dienten die eingesetzten Maschinen nur der Erleichterung der Tätigkeit des Handwerkers und zu seiner Unterstützung. Sämtliche Verfahren würden auch in anderen Bäckereien verwendet, dort würden ebenfalls Tiefkühlprodukte hergestellt. Alle produktrelevanten Schlüsselpositionen im Betrieb würden durch Bäcker, Konditoren, Bäckermeister oder Konditormeister besetzt – dies sei entscheidend. Weitere etwa 140 Mitarbeiter seien zudem händisch an der Produktion beteiligt. Betriebsgröße und maschineller Aufwand seien dagegen für die Abgrenzung nicht entscheidend. Die Annahme, Handwerksbetriebe wie normale Bäckereien würden durch Industriebetriebe beliefert, treffe nicht zu.

Die Beteiligte zu 1.) und Beschwerdeführerin stellt im Beschwerdeverfahren folgende Anträge:

Den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 10.07.2018, Aktz.: 13 BV 89/17, abzuändern und die Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmer

1. im Bereich Verpackung:
 - a. Herrn B... in Tarifgruppe I. 2. b)
 - b. Herrn E... in die Tarifgruppe I. 2. b)
 - c. Herrn H... in die Tarifgruppe I. 2. b)

2. im Bereich Gärraum:
 - a. Herrn Ei... in die Tarifgruppe III. B. b)
 - b. Herrn K... in die Tarifgruppe III. B. b)
 - c. Herrn L... in die Tarifgruppe III. B. b)

in den Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Bäckereien, gültig ab 01.01.2016, zu ersetzen.

Der Beteiligte zu 2.) und Beschwerdegegner beantragt:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Der Beteiligte zu 2.) schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Er weist darauf hin, dass die Teiglinge im Hinblick auf den hohen Automatisierungsgrad mit extrem wenig Personalaufwand in Serienfertigung hergestellt würden. Nur wenige Arbeitsschritte würden händisch erledigt. Diese händischen Arbeitsschritte beschränkten sich zumeist auf bestimmte, immer wiederkehrende und eng begrenzte Teilarbeiten. Auch hier werde stark arbeitsteilig und mit Hilfskräften gearbeitet. Zwei Drittel der Mitarbeiter verrichteten daher „einfache Handgriffe“, für die eine Fachausbildung nicht erforderlich sei. Belegschaftsstruktur und Arbeitsweise zeigten, dass der Betrieb in der nötigen Gesamtbetrachtung gerade nicht als Handwerksbetrieb angesehen werden könne.

In der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht hat der Vertreter der Beteiligten zu 1.) im Wesentlichen angeführt, insbesondere bei der Teigherstellung seien zu 90% Bäcker oder Konditoren tätig, die auch die Füllungen herstellten. Im Unterschied zu Großbäckereien

werde der Teig auf Teigplatten ausgelegt, die zum Ruhen in den Kühlraum gebracht würden. Die Produkte würden im Unterschied zur industriellen Fertigung händisch gewickelt, gefüllt und bestreut – auch hierdurch unterscheide sich ihr Betrieb von solchen mit industrieller Fertigung. Zudem werde die Produktqualität nochmals durch persönliche Inaugenscheinnahme getestet, wobei die optische Überprüfung durch Hilfskräfte erfolge. Es würden für die Eigenprodukte bestimmter Kunden immer wieder eigene Mischungen angeordnet. Es treffe zu, dass der Landesinnungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk nur für Handwerksbetriebe zuständig sei. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts in den Gründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, auf die von den Beteiligten eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Ausführungen der Beteiligten in den Anhörungen von Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

II.

Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingereichte und auch begründete Beschwerde der Beteiligten zu 1.) ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht ist zutreffend zum Ergebnis gekommen, dass vorliegend die beantragte Zustimmung des Beteiligten zu 2.) zur Eingruppierung der Arbeitnehmer B..., E..., H..., Ei..., K... und L... in die von der Beteiligten zu 1.) begehrten Tarifgruppen nicht zu ersetzen ist, weil schon die von der Beteiligten zu 1.) herangezogene Vergütungsgruppenordnung des Tarifvertrags nicht anwendbar ist. Die Beschwerdekammer folgt den ausführlichen, sorgfältigen und überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts, denen sich sie in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG entsprechend). Im Hinblick auf die von der Beteiligten zu 1.) in der Beschwerde vorgetragene Argumente ist folgendes hinzuzufügen:

1. Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass Voraussetzung für die Ersetzung der Zustimmung wäre, dass die Beteiligte zu 1.) die Eingruppierung in das für den Betrieb geltende Eingruppierungssystem begehren würde.

- a. Dies kann ein tarifliches System sein, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Die Tarifbindung besteht jedoch nur dann, wenn neben der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder der Bindung durch einen Haustarifvertrag auch der Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrags eröffnet ist (so ausdrücklich § 4 Abs. 1 S. 2 TVG). Besteht keine Tarifbindung, weil keine Mitgliedschaft besteht oder weil der Betrieb nicht in den Geltungsbereich desjenigen Tarifvertrags, den der Arbeitgeber anwenden will, fällt, besteht für den Betrieb auch keine hieraus abzuleitende maßgebliche Vergütungsordnung. Vielmehr müsste eine solche Vergütungsordnung dann erst zusammen mit dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eingeführt werden, was bisher im Betrieb der Beteiligten zu 1.) nach den Angaben der Beteiligten, an deren Richtigkeit zu zweifeln die Kammer keinen Anlass hat, nicht geschehen ist.
- b. Anderes würde nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber schon bisher, insbesondere vor erstmaliger Gründung eines Betriebsrats im Betrieb, eine Vergütungsordnung angewendet hätte; in diesem Fall wäre diese maßgeblich, wäre diese weiterhin anzuwenden, wobei der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Verhandlungen über den Abschluss einer anderen Vergütungsordnung verlangen und gegebenenfalls über die Einigungsstelle durchsetzen könnte (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Bevor es zu einer Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat oder einen Spruch der Einigungsstelle käme, wäre bis dahin dann das vorgefundene und verwendete System maßgeblich.

Der Beteiligte zu 2.) hat bestritten, dass ein solches System schon vor seiner Wahl angewendet worden sei. Die Beteiligte zu 1.) hat dies letztlich auch nicht mehr behauptet. Sie hat erklärt, sie habe sich an ein solches System „angelehnt“, habe dies jedoch bisher in keiner Weise kommuniziert. „Anlehnung“ bedeutet aber letztlich, dass die Beteiligte zu 1.) gerade nicht von der Geltung dieses Systems ausgegangen ist. Auch die von der Beteiligten zu 1.) erklärte Anhebung von Entgelten etlicher Mitarbeiter auf das Niveau des von ihr als maßgeblich angesehenen Tarifvertrags aus Anlass ihres Eintritts in die Innung spricht gegen eine vorherige Maß-

geblichkeit dieses Vergütungssystems. Aus diesem Grund kann vom Vorhandensein eines bisher verwendeten Systems gerade nicht ausgegangen werden. Anderes hat die Beteiligte zu 1.) zuletzt auch nicht mehr behauptet.

2. Zutreffend ist das Arbeitsgericht auch davon ausgegangen, dass der Betriebsrat die Zustimmung zur begehrten Eingruppierung hinsichtlich derjenigen sechs Mitarbeiter, auf die sich das vorliegende Verfahren bezieht, verweigert hat. Bei der Begründung der Verweigerung durch den Betriebsrat steht die Nichtanwendbarkeit der geltend gemachten Vergütungsordnung im Vordergrund; damit wird ein Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nachvollziehbar behauptet. Form und Frist der Verweigerung sind erkennbar gewahrt. Nach den Erklärungen der Beteiligten hat die Kammer keinen Anlass, an der wirksamen Beschlussfassung des Betriebsrats zu zweifeln.
3. Streitentscheidend ist nach alledem, ob die von der Beteiligten zu 1.) behauptete Vergütungsordnung des Lohn- und Gehaltstarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Bäckereien im von der Beteiligten zu 1.) geführten Betrieb Anwendung findet.
 - a. Zutreffend geht das Arbeitsgericht davon aus, dass hierfür der Geltungsbereich des Lohn- und Gehaltstarifvertrages „für die Arbeitnehmer der bayerischen Bäckereien“ eröffnet sein müsste (§ 4 Abs. 1 S. 2 TVG). Diese Lohn- und Gehaltstarifverträge sehen nicht nur in ihrer Überschrift, sondern auch in ihrem fachlichen Geltungsbereich die Geltung „für die Bäckereien und die ihnen angeschlossenen Konditoreien“ vor. Würde man nur diesen Wortlaut zugrunde legen, käme es für die Entscheidung des Rechtsstreits darauf an, ob es sich beim von der Beteiligten zu 1.) geführten Betrieb um eine „Bäckerei“ handelt.
 - b. Ob der Betrieb in die Begrifflichkeit „Bäckerei“ passen würde – was angesichts der Produktpalette und der Massenfertigung durchaus zweifelhaft sein könnte –, kann jedoch dahinstehen. Zu beachten ist nämlich darüber hinaus, dass der von denselben Tarifparteien abgeschlossene Manteltarifvertrag sowohl in der Bezeichnung als auch im fachlichen Geltungsbereich von „den Betrieben des Bäckerhandwerks“

und den angeschlossenen Konditoreien ausgeht. Es ist nicht recht verständlich, warum die Tarifparteien im Geltungsbereich für den Manteltarifvertrag eine andere Begrifflichkeit gewählt haben als für die Lohn- und Gehaltstarifverträge. Es kann aber letztlich offen bleiben, ob sie mit den unterschiedlichen Begriffen inhaltlich andere Geltungsbereiche eröffnen wollten oder deswegen nicht, weil sie „Bäckereien“ automatisch als Betriebe des Bäckerhandwerks angesehen haben.

Zu beachten ist nämlich neben dem – möglicherweise unsauber oder unvollständig bezeichneten – Geltungsbereich auch die Tarifzuständigkeit der Tarifparteien. Sind nach dem Geltungsbereich Betriebe außerhalb ihrer Zuständigkeit erfasst, können die Tarifbestimmungen für solche Betriebe keine Wirksamkeit entfalten.

Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass die Tarifpartei der Arbeitgeberseite, der Landes-Innungsverband für das bayerische Bäckerhandwerk, schon nach seiner Satzung nur für das Bäckerhandwerk zuständig ist. Demgegenüber ist für Großbäckereien und Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie auf Arbeitgeberseite der Verband deutscher Großbäckereien zuständig. Wenn aber der Landes-Innungsverband nur für das „Bäckerhandwerk“ zuständig ist, was auch die Beteiligte zu 1.) ausdrücklich bestätigt hat, dann können auch die von ihm mit der entsprechenden Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge nur solche Betriebe des Bäckerhandwerks Wirkung entfalten. Auf die Frage, ob der Betrieb der Beteiligten zu 1.) noch als „Bäckerei“ anzusehen ist, kommt es daher nicht an, wenn er nicht dem Bäckerhandwerk zuzurechnen. In diesem Fall erfassen die Tarifverträge des Landes-Innungsverbandes für das Bäckerhandwerk den Betrieb nicht. Würden sie nach ihrem Geltungsbereich auch Betriebe erfassen, die nicht dem Bäckerhandwerk zuzurechnen sind, wären sie insoweit unwirksam (einhellige Auffassung, vgl. etwa Oetker in Wiedemann, TVG, 8. Aufl. 2019, § 2 Rn. 62 und 66 ff.). Handelt es sich um einen Betrieb des Bäckerhandwerks, wäre dann noch abzugrenzen, ob die betreffenden Tarifverträge auf solche Bäckereien einzuschränken sind, die nicht Großbäckereien sind.

- c. Nach alledem ist, was auch der Geltungsbereich des Manteltarifvertrags indiziert, entscheidend, ob es sich beim Betrieb der Beteiligten zu 1.) um einen solchen des Bäckerhandwerks handelt.
- d. Diese Frage hat das Arbeitsgericht unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zutreffend verneint. Es hat hierbei zu Recht eine Gesamtabwägung und -bewertung vorgenommen. Es hat berücksichtigt, dass bei einem Handwerksbetrieb die Handfertigkeit der am Produktionsprozess beteiligten Mitarbeiter prägend für die Produkterstellung sein muss, dass die dabei eingesetzten Maschinen und technischen Hilfsmittel nur der Erleichterung der handwerklichen Tätigkeit, das heißt der Unterstützung der Handfertigung dienen dürfen und dass durch deren Einsatz nicht wesentliche Kenntnisse und Fertigkeiten des Handwerks entbehrlich werden. Der Handwerksbetrieb zeichnet sich dadurch aus, dass die Produktion von dem Können und den Fertigkeiten zumindest einer Vielzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und nicht vom Einsatz der solche Arbeitnehmer ersetzenden Maschinen abhängt und dass die Arbeitsteilung nicht so weit fortgeschritten ist, dass jede einzelne Arbeitskraft nur bestimmte, in der Regel wiederkehrende und eng begrenzte Teilarbeiten auszuführen hat (BAG vom 27.06.1984, 5 AZR 25/83; BAG vom 26.03.2013, 3 AZR 89/11, Rn. 16, jeweils zitiert nach juris).
- e. Bei der Einordnung des Betriebs der Beteiligten zu 1.) ist zunächst zu beachten, dass die Teigherstellung als solche sich offensichtlich nicht entscheidend von anderen Betrieben des Bäckerhandwerkes unterscheidet. Nach dem Vorbringen der Beteiligten, an dem zu zweifeln die Kammer keinen Anlass sieht, verwenden auch kleine Bäckereien heute maschinelle Rühranlagen, wird auch die Teigmischung nicht nur händisch durch einen Bäcker durchgeführt. Dieser Bereich, in dem der Teig zubereitet, Rezepturen hergestellt, Rohstoffe zugeführt, gemischt und verarbeitet werden, kann daher dem Bäckerhandwerk zugerechnet werden. In diesem Bereich sind nach dem Vorbringen der Beteiligten auch überwiegend ausgebildete Bäcker oder Bäckermeister tätig.

- f. In die Gesamtwertung einzubeziehen sind jedoch auch die anderen bei der Beteiligten zu 1.) im Betrieb vorhandenen Bereiche. In diesen überwiegt die maschinelle Unterstützung, führen überwiegend Hilfskräfte arbeitsteilige händische Tätigkeiten aus, die gerade nicht dem Handwerk zugerechnet werden können. Dies gilt ohne weiteres für das Einrollen oder Biegen der Teigwaren. Dies gilt aber auch für die Tätigkeiten in den Produktionslinien. Dies gilt erst recht für das Ablegen der Teigwaren im Hochregallager und für das Verpacken und Verschicken der Teigwaren. Dabei spielt keine Rolle, dass ausgebildete Personen die einzelnen Produktlinien überwachen – die Beteiligte zu 1.) hat selbst dargelegt, dass es sich hierbei nicht nur um Bäcker oder Konditoren handelt, sondern auch um andere gelernte Fachkräfte wie Schreiner oder in anderen Berufen ausgebildete Personen; bei ihnen sei ein Gefühl für die Produktqualität vonnöten. Schon dies zeigt, dass die „handwerkliche“ Komponente eines Bäckerhandwerks hierfür nicht erforderlich ist. Ähnliches gilt für die Wahrnehmung von Leitungspositionen durch ausgebildete Bäcker oder Konditoren. Entscheidend für die vorliegende Bewertung ist nämlich nicht nur die Ausbildung solcher Personen, sondern auch, ob und wie sie ihre handwerklichen Fertigkeiten, ihre „Handwerkskunst“, in den betrieblichen Ablauf einbringen. Auch ein Bäckermeister könnte einen Industriebetrieb führen. Nach dem eigenen Sachvortrag der Beteiligten zu 1.) fehlt bei den Abteilungen oder Bereiche leitenden Bäckern und Bäckermeister ein solcher Handwerksbezug. Zwar dürfte zutreffen, dass ein Bäcker oder Bäckermeister aufgrund seiner Ausbildung etwa für den Vertrieb Kenntnisse besitzt, die ihm gegenüber den Kunden beim Vertrieb der Produkte nützen. „Bäckerhandwerk“ stellt seine Tätigkeit dennoch nicht dar.
- g. Betrachtet man die einzelnen bei der Beteiligten zu 1.) bestehenden Bereiche, überwiegen klar erkennbar diejenigen, die keinen handwerklichen Zuschnitt haben. Nur wenige Bäcker und Bäckermeister und andere einschlägig ausgebildete Personen verrichten „handwerkliche“ Tätigkeiten insbesondere in der Teigherstellung. Die Weiterverarbeitung der Produkte erfolgt dann durch eine Vielzahl von Arbeitnehmern, die zwar händisch tätig sind, aber nicht handwerklich, weil sie einfache Hilfstätigkeiten verrichten, oder durch Maschinen, die keine handwerklichen Tätigkeiten unterstützen, sondern selbstständig durchführen. Mit Recht wendet die

Beteiligte zu 1.) ein, dass eine solche Weiterverarbeitung, Lagerung und Verpackung auch in „normalen“ Bäckereien vorkommen. Bei einer wertenden Betrachtung stellen sie sich dort allerdings als Folgetätigkeit des „Handwerkers“ dar. Vorliegend überwiegen aber diese nachfolgenden Arbeitsschritte, die verselbständigt sind und bei denen die handwerklichen Fertigkeiten vollständig in den Hintergrund treten. Die meisten Mitarbeiter sind in diesen Bereichen, in denen Handwerk in keiner Weise gefordert ist, tätig. Maschinen übernehmen in diesen Bereichen eine Vielzahl von Schritten. Diese weiteren nichthandwerklichen Bereiche stehen bei einer wertenden Betrachtung Betrieb der Beteiligten zu 1.) im Vordergrund, machen den ganz überwiegenden Teil der Herstellung aus. Der Gesamtschnitt des Betriebs ähnelt weit mehr einer industriellen Fertigung als einer handwerklichen, auch wenn das Ausgangsprodukt, nämlich der Teig, durchaus aus handwerklicher Kunst entstammt. Dieser Ausgangspunkt tritt jedoch im Rahmen der Gesamtbetrachtung hinter der industriell anmutenden Weiterverarbeitung in den Hintergrund. Bei den Millionen von hergestellten Produkten steht gerade nicht die handwerkliche Einzelfertigung im Vordergrund. Vielmehr sind Massenproduktion, Lagerung und Vertrieb für die Einordnung des Gesamtbetriebs kennzeichnend, überwiegen die in der Teigfertigung durchaus vorhandene Handwerkstätigkeit.

- h. Der Einwand der Beteiligten zu 1.), auch andere Bäckereien, mit denen sie auch in Konkurrenz stehe, wendeten die Tarifverträge der Innung an, ist unbehelflich. Zum einen wäre es durchaus denkbar, dass diese die Tarifverträge zwar faktisch anwenden, dass aber eine Tarifgebundenheit im Rechtssinn durch die Eintragung in die Handwerksrolle und durch deren Mitgliedschaft in der Innung rechtlich nicht verbindlich ist. Zum anderen ist die Struktur der genannten Betriebe offengeblieben. Der Einwand ist nur insoweit beachtlich, als die Innung des Bäckerhandwerks die Mitgliedschaft und ihre Zuständigkeit bejaht hat. Auch insoweit hat das Arbeitsgericht jedoch zutreffend darauf hingewiesen, dass diese Einschätzung die rechtliche Bewertung nicht zu ersetzen vermag. Der Betrieb muss nämlich nicht nur formell, sondern auch materiell, das heißt von seinem Zuschnitt her, den Anforderungen eines Handwerksbetriebes entsprechen (so ausdrücklich BAG vom 09.04.2014, 10 AZR 1085/12, Rn. 15, zitiert nach juris). Demgegenüber hätte es die Innung in der Hand, ihre Satzung und ihre Tarifzuständigkeit dahingehend zu

verändern, dass auch Betriebe, die nur in der Teigherstellung als handwerklich anzusehen sind, nicht aber im weiteren Verarbeitungs- und Vertriebsbereich, der aufgrund seiner Größe und seines Zuschnitts die handwerkliche Herstellung weit überwiegt, von ihrer Zuständigkeit erfasst würden. In diesem Fall könnte in mit der Gewerkschaft NGG abgeschlossenen Tarifverträgen auch der Geltungsbereich auf Betriebe wie denjenigen der Beteiligten zu 1.) ausgeweitet werden. Derzeit ist dies jedoch nicht der Fall. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die von der Kammer getroffene Einordnung bedeutet, dass im Betrieb derzeit überhaupt keine Tarifbindung besteht und damit auch keine Ansprüche von Mitgliedern der NGG auf tarifliche Entlohnung.

4. Nach alledem ist der von der Beteiligten zu 1.) betriebene Betrieb nicht als einer des „Bäckerhandwerks“ im Sinne des Manteltarifvertrags anzusehen. Auch die Lohn- und Gehaltstarifverträge erfassen ihn, weil er nicht handwerklich geprägt ist, nicht. Damit führt auch die Mitgliedschaft in der Innung nicht dazu, dass es sich bei dem von der Beteiligten zu 1.) in Anspruch genommene Vergütungssystem um das im Betrieb geltende Vergütungssystem handeln würde. Die Eingruppierungsanträge sind unabhängig vom Streit der Betriebsparteien, ob die jeweils vorgenommene Eingruppierung im einzelnen aufgrund der tariflichen Merkmale des Lohn- und Gehaltstarifvertrags des Bäckerhandwerks zutrifft oder nicht, unbegründet.

5. Damit ist auch die Beschwerde der Beteiligten zu 1.) unbegründet. Sie ist zurückzuweisen. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht angesichts dessen, dass es sich vorliegend um eine Einzelbewertung und nicht um eine grundsätzliche Frage handelt, keine Veranlassung.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter
Präsident des
Landesarbeitsgerichts

Still
Ehrenamtlicher
Richter

Seidel
Ehrenamtlicher
Richter