

Aktenzeichen: 1 ABR 84/96
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. April 1997
- 1 ABR 84/96 -

I. Arbeitsgericht
Trier

Beschluß vom 19. Juni 1996
- 4 BV 14/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 26. September 1996
- 5 TaBV 26/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Wechsel vom Einzel- in den Gruppenakkord als mitbestimmungspflichtige Versetzung

Gesetz:

BetrVG §§ 99, 95 Abs. 3

Leitsatz:

Erbringt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten, die er bisher im Einzelakkord verrichtete, nunmehr im Gruppenakkord, kann hierin je nach der Ausgestaltung der Arbeitsleistung eine gemäß § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtige Versetzung liegen. Für die Beurteilung, ob eine erhebliche Änderung des Arbeitsbereichs vorliegt, sind auch die durch die Einbindung in die Gruppe entstehenden Abhängigkeiten und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit den anderen Gruppenmitgliedern zu berücksichtigen.



1 ABR 84/96

5 TaBV 26/96 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 1997

B e s c h l u ß

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. April 1997 durch den Richter Dr. Rost als Vorsitzenden, die Richter Dr. Wißmann und Dr. Armbrüster sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Spiegelhalter beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 26. September 1996 - 5 TaBV 26/96 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gründe:

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Metallindustrie. Sie stellt Armaturen für den Sanitärbereich her und unterhält u.a. einen Betrieb in W Antragsteller ist der dort gewählte Betriebsrat. In W st seit längerem der Arbeitnehmer K beschäftigt. Er ist als sog. Handschleifer tätig und eingruppiert in Lohngruppe 07 des kraft beiderseitiger Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Lohntarifvertrags.

K verrichtete seine Tätigkeit in der Handschleiferei bis 1995 im Einzelakkord. Vom 1. August 1995 bis zum 31. Dezember 1995 war er arbeitsunfähig krank. Nach seiner Rückkehr in den Betrieb war er am 2. und 3. Januar 1996 für insgesamt 11 Stunden am bisherigen Arbeitsplatz tätig. Am 4. und 5. Januar wurde er stundenweise in der sog. BB-Zelle eingesetzt, in der im Gruppenakkord entlohnt wird. Anschließend hatte er bis einschließlich 29. Februar 1996 Urlaub. Ab 1. März 1996 erfolgte sein Einsatz in der sog. Niederberger-Zelle (NB-Zelle).



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

In der NB-Zelle wird ebenfalls im Gruppenakkord gearbeitet. Zur Gruppe gehören insgesamt 15 Arbeitnehmer. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers K besteht weiterhin darin, Werkstücke zu schleifen. Eine räumliche und zeitliche Änderung ist nicht eingetreten, er arbeitet auch nach wie vor unter dem selben Vorgesetzten.

Die Umsetzung des Arbeitnehmers K in die NB-Zelle erfolgte auf dessen Wunsch. Der Betriebsrat wurde bei der Maßnahme nicht beteiligt. Er machte mit Schreiben vom 22. Februar 1996 und 28. Februar 1996 ein Mitbestimmungsrecht gem. § 99 BetrVG geltend. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab, da es nicht um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gehe.

Der Betriebsrat ist gegenteiliger Auffassung. Auch wenn sich räumlich und zeitlich keine Änderungen ergeben hätten und K nach wie vor Schleifarbeiten ausführe, werde der Arbeitsinhalt doch durch die Einbindung in die Akkordgruppe geändert. K müsse mit neuen Arbeitskollegen zusammenarbeiten. Die Entlohnung im Gruppenakkord berühre sowohl seine Arbeitsbedingungen als auch diejenigen der anderen Gruppenmitglieder. Der Verdienst könne sich nachhaltig ändern. Auf einen solchen Fall sei insbesondere der Tatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zugeschnitten.

Der Betriebsrat hat beantragt,

der Arbeitgeberin zu untersagen, die Versetzung des K aufrechtzuerhalten bei Androhung eines entsprechenden Ordnungsgeldes für den Fall der Zuwiderhandlung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Tatbestand der Versetzung sei nicht erfüllt. K führe dieselben Arbeiten aus wie zuvor. Der Wechsel vom Einzel- in den Gruppenakkord stelle nur eine Änderung der materiellen Arbeitsbedingungen dar, nicht aber eine Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten sei. Die Umsetzung sei auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt, weil dieser seine angestammte Tätigkeit nach der Langzeiterkrankung als zu schwer empfunden habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Beschwerde der Arbeitgeberin abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

B. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist der angefochtene Beschluß aufzuheben und die Sache zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung läßt sich der Tatbestand einer mitbestimmungspflichtigen Versetzung nicht verneinen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Betriebsrat stehe ein Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung des Arbeitnehmers



K vom Einzelakkord in den Gruppenakkord in der sog. Niederberger-Zelle (NB-Zelle) nicht zu. Es habe sich weder der Gegenstand der geforderten Arbeitsleistung geändert noch das Gesamtbild der Tätigkeit. Der Arbeitnehmer verrichte nach wie vor in leistungsbezogener Vergütung Handschleifarbeiten an Armaturen innerhalb des Betriebes der Arbeitgeberin. Lediglich die Frage, wie die Arbeitsleistung im einzelnen bewertet werde, habe dadurch eine Änderung erfahren, daß anstelle von Einzelakkord nunmehr im Gruppenakkord abgerechnet werde. Hierin liege nur eine Änderung der materiellen Arbeitsbedingungen, die aber ebensowenig wie etwa eine Änderung der Vergütung überhaupt oder der Arbeitszeit eine Versetzung im Sinne der Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs sei.

Diese Begründung überzeugt nicht.

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats liegt die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Tätigkeitsbereich übertragen wird, so daß der Gegenstand der nunmehr geforderten Arbeitsleistung ein anderer wird und sich das Gesamtbild der Tätigkeit ändert. Es kommt darauf an, ob sich die Tätigkeiten vor und nach der Zuweisung so voneinander unterscheiden, daß die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine andere angesehen werden kann.

Der Begriff des Arbeitsbereichs wird in § 81 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes umschrieben. Welche Arbeitsbereiche vorhanden sind, ergibt sich aus der jeweils geltenden Organisation des Betriebes. In jedem Arbeitsbereich kommt es immer wieder zu Änderungen, die die Unterrichtungspflicht nach § 81 BetrVG auslösen. Nicht jede dieser Veränderungen stellt eine Versetzung dar. Die Veränderung muß so erheblich sein, daß ein anderer Arbeitsbereich angenommen werden kann. Dieser kann auch dadurch gekennzeichnet sein, daß sich die Umstände ändern, unter denen die Arbeit zu leisten ist (ständige Senatsrechtsprechung vgl. zuletzt etwa Beschluß vom 23. November 1993 - 1 ABR 38/93 - BAGE 75, 97 = AP Nr. 33 zu § 95 BetrVG 1972; Urteil vom 2. April 1996 - 1 AZR 743/95 - AP Nr. 34 zu § 95 BetrVG 1972).

3. Diese Rechtsprechung hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Es hat aber angenommen, die Einbindung in den Gruppenakkord führe nur zu einer Änderung der Vergütung, nicht aber der Tätigkeit selbst; es reiche allein nicht aus, daß sich die "psychologischen Voraussetzungen" der jetzt gemeinsam zu erbringenden Arbeit verändert hätten. Diese Betrachtungsweise ist zu eng.

a) Der Arbeitsbereich wird nicht allein durch den räumlichen Bezug und die technische Aufgabe festgelegt, hier also das Hand Schleifen von Sanitärarmaturen. Hinzukommen können weitere Elemente, die die Arbeitsaufgabe inhaltlich-funktional bestimmen. Diese können sich etwa aus der mit einer Aufgabe verbundenen Verantwortung ergeben. Zu berücksichtigen sind auch besondere Belastungsfaktoren (vgl. etwa Senatsbeschluß vom 18. Oktober 1988



- 7 -

- 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972). Die Arbeitsaufgabe kann geprägt sein durch die Einbindung in eine bestimmte betriebliche Einheit oder Gruppe, die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit anderen Personen, so daß ein Wechsel auch insoweit je nach den Umständen des Einzelfalles zu einer Änderung des Gesamtbildes der Tätigkeit führen kann (vgl. Senatsbeschluß vom 23. November 1993 - 1 ABR 38/93 - BAGE 75, 97, 105 f. = AP Nr. 33 zu § 95 BetrVG 1972, zu B 3 b der Gründe). Auch der Wechsel sonstiger Umstände, unter denen die Arbeit zu erbringen ist, kann bei entsprechender Erheblichkeit eine Versetzung beinhalten (vgl. grundsätzlich Senatsbeschluß vom 26. Mai 1988 - 1 ABR 18/87 - AP Nr. 13 zu § 95 BetrVG 1972).

b) Eine Versetzung kann also nicht schon deshalb verneint werden, weil sich der Arbeitsort, der technische Inhalt der Tätigkeit (Handschleifen) und die Unterstellung unter den Vorgesetzten nicht geändert haben. Die Einbindung eines bisher im Einzelakkord tätigen Arbeitnehmers in einen Gruppenakkord muß sich in ihrer Auswirkung nicht schlicht auf eine andere Berechnung der Vergütung beschränken. Das Landesarbeitsgericht hat keine Einzelheiten zur Ausgestaltung des Akkords in der NB-Zelle festgestellt. Ein Gruppenakkord setzt jedoch an sich voraus, daß mehreren Arbeitnehmern (als einer Gruppe) eine gemeinschaftlich auszuführende Arbeit gegen ein Entgelt übertragen wird, dessen Höhe sich nach dem gemeinschaftlich erzielten Arbeitsergebnis richtet (vgl. schon BAG Urteil vom 26. April 1961 - 4 AZR 71/58 - AP Nr. 14 zu § 611 BGB Akkordlohn). Die Entlohnung wird typischerweise nach

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](#)

dem Leistungsergebnis einer Arbeitsgruppe bemessen. Der Gruppenakkord kommt vor allem dann in Betracht, wenn eine Leistung betriebswirtschaftlich sinnvoll nur von mehreren Arbeitnehmern erbracht werden kann (vgl. Schwab, AR-Blattei SD 40 Rz 27; MünchArbR/Kreßel, § 65 Rz 8 und 9; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 64 III 3; Hoffmann, Die Gruppenakkordarbeit, S. 7).

Damit können aber innerhalb der Gruppe Abhängigkeiten entstehen, die bei der Bestimmung des Arbeitsbereichs und des Inhalts der Arbeitsaufgabe nicht unberücksichtigt bleiben dürfen. Durch die Bemessung der Vergütung nach dem gemeinsamen Arbeitsergebnis ist jedes Mitglied der Gruppe von der Arbeitsleistung der anderen Gruppenmitglieder berührt. Es wird einerseits bestrebt sein, die optimale Arbeitsleistung zu erbringen, andererseits aber auch versuchen, entsprechend auf die anderen Gruppenmitglieder einzuwirken (Hoffmann, aaO, S. 7). Wie das Landesarbeitsgericht feststellt, ändern sich die "psychologischen Voraussetzungen der gemeinsam zu erbringenden Arbeiten". Dies führt zu funktional-inhaltlich anderen Anforderungen an den Arbeitnehmer. Dabei ist unerheblich, ob diese gegenüber dem Einzelakkord (oder gegenüber einem Zeitlohn) höher oder niedriger zu bewerten sind. Sie sind jedenfalls durch den Zwang zur Anpassung an die Gruppe anders. Die Arbeitgeberin trägt selbst vor, daß K die bisherige Arbeit im Einzelakkord nach seiner Erkrankung als zu schwer empfunden und deshalb die Umsetzung in den Gruppenakkord gewünscht habe. Dies spricht gleichfalls dafür, daß sich die Belastungsfaktoren durch den Wechsel geändert haben.



Soweit die Arbeitgeberin einwendet, es gehe im Streitfall nicht um Gruppenarbeit im heutigen arbeitswissenschaftlichen Sinne, bei der mehrere Mitarbeiter gemeinsam eine in sich geschlossene Aufgabe erfüllen und Ausführung, Steuerung und Kontrolle weitgehend unter eigener Verantwortung regeln, steht das nicht entgegen (vgl. dazu auch LAG Köln Beschluß vom 26. Juli 1996 - 12 TaBV 33/96 -, NZA 1997, 280, wonach ein Gruppenwechsel eine Versetzung beinhalten kann). Richtig ist, daß der Gruppenakkord kein notwendiges Kriterium einer solchen Gruppenarbeit ist. Umgekehrt spricht aber die Vergütung im Gruppenakkord für die Annahme einer (Betriebs-) Gruppe. Dies folgt aus der Anknüpfung der Entlohnung an ein gemeinsames Arbeitsergebnis (vgl. Rüthers, ZfA 1977, 1, 5, der als Hauptbeispiel der Betriebsgruppe die Akkordgruppe annimmt und davon ausgeht, daß die Entlohnungsform des Gruppenakkords eine starke Vermutung für das Vorliegen einer Betriebsgruppe beinhaltet).

Die Umsetzung eines bisher im Einzelakkord tätigen Arbeitnehmers in eine Akkordgruppe kann daher zu einer Änderung des Arbeitsbereichs auch dann führen, wenn sich der technische Inhalt der Arbeitsleistung nicht verändert (hier Handschleifen). Es ist jeweils zu prüfen, ob diese Änderung gegenüber dem bisherigen Arbeitsplatz so erheblich ist, daß die Tätigkeit ihrem Gesamtbild nach als eine andere zu bezeichnen ist.

c) Die Berücksichtigung der durch die Einbindung in eine Gruppe entstehenden Abhängigkeiten bei der Bestimmung des Arbeitsinhalts



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist auch nach dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts geboten. Die Beteiligung des Betriebsrats bei Versetzungen dient nicht nur dem Individualschutz, sondern vor allem der kollektiven Interessenwahrung. Die Zuweisung eines Arbeitnehmers zu einer Akkordgruppe kann unter beiden Gesichtspunkten zu Konfliktsituationen führen. Da die Entlohnung vom gemeinsamen Arbeitsergebnis abhängt, spielen Faktoren wie Leistungsstärke oder Kooperationsbereitschaft der einzelnen Gruppenmitglieder bei der Zusammenarbeit eine wichtige Rolle. Insoweit kann etwa der Tatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG von Bedeutung sein. Aufgabe des Betriebsrats ist es u.a., mit Sorge zu tragen für eine ausgeglichene Besetzung der Gruppen.

II. Das Landesarbeitsgericht konnte also den Tatbestand der Versetzung nicht allein mit der Begründung verneinen, die durch die Einbindung in die Gruppe bedingten Änderungen betreffen nur die materiellen Arbeitsbedingungen. Es hätte vielmehr prüfen müssen, ob sich unter Berücksichtigung der durch den Gruppenakkord entstandenen Abhängigkeit vom Arbeitsergebnis der gesamten Gruppe und dem damit verbundenen Zwang zur Kooperation in der Gruppe nicht eine so erhebliche Änderung der Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers K ergeben hat, daß insgesamt von einem anderen Arbeitsbereich auszugehen ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht - aus seiner Sicht konsequent - nicht untersucht.

Die Beurteilung, ob diese Änderungen als erheblich anzusehen sind, kann der Senat nicht selbst nachholen. Es fehlt an näheren Feststellungen der Vorinstanzen zur Ausgestaltung des Gruppenak-



kords in der NB-Zelle einerseits und zur vorhergehenden Tätigkeit des Arbeitnehmers K im Einzelakkord andererseits. Soweit der Betriebsrat erstmals in der Rechtsbeschwerde Einzelheiten vorgetragen hat, können diese nicht berücksichtigt werden, sie sind nicht unstrittig. Die Sache ist daher an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Aufklärung zurückzuverweisen. Die Zurückverweisung ist auch deshalb geboten, weil die Frage, ob die Änderung des Aufgabenbereichs erheblich ist, vorrangig der Wertung des Tatsachengerichts obliegt, (Senatsurteil vom 2. April 1996 - 1 AZR 743/95 - AP Nr. 34 zu § 95 BetrVG 1972).

Das Landesarbeitsgericht wird zunächst zu prüfen haben, wie der Gruppenakkord ausgestaltet ist. Hierzu ist die von den Beteiligten abgeschlossene und vom Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdeinstanz vorgelegte Betriebsvereinbarung über die Entlohnung in der NB-Zelle heranzuziehen. Auf dieser Grundlage ist dann zu beurteilen, ob und welche Änderungen im Arbeitsablauf oder in den Arbeitsumständen eingetreten sind. In diesem Zusammenhang kann etwa von Bedeutung sein, inwieweit bestimmte Arbeiten innerhalb der Gruppe festliegen oder die Mitarbeiter auch zu anderen Arbeiten - etwa auch Nachbesserungen - herangezogen werden können. Unter Umständen kann es auch darauf ankommen, wie viele Fertigungsschritte zusammengefaßt sind.

Unerheblich ist es für die Entscheidung allerdings, daß K nach Angaben der Arbeitgeberin die Umsetzung selbst wünschte. Dies schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG nicht aus, sondern hätte allenfalls Bedeutung für den



Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Ohne Bedeutung ist es insoweit auch, ob im Gruppenakkord größerer Druck entsteht als im Einzelakkord, was – wie die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdeerwiderung zutreffend anführt – auf den Einzelfall ankommt. Für die Frage, ob ein anderer Arbeitsbereich vorliegt, ist nicht entscheidend, ob der neue Arbeitsplatz als angenehm oder unangenehm empfunden wird, sondern allein, ob es sich um eine nach dem Gesamtbild andere Tätigkeit handelt. Angesichts der unterschiedlichen Interessenlage der aufnehmenden Akkord- und der in der Gruppe angesetzten Arbeitnehmer andererseits ist die Frage, ob die Umsetzung als positiv oder negativ empfunden wird, ebenfalls nicht zwingend einheitlich zu beantworten.

Rost

Wißmann

Dr. Armbrüster

Gnade

Spiegelhalter

