

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

20. MRZ. 1969

Gesetz: GewO § 123 Abs. 1 Nr. 3, § 124 a; BGB § 611

Leitsätze:

1. Die als Eingangsstufe für die Prämienberechnung bestimmte "Normalleistung" ist eine abstrakte Berechnungsgröße, die dazu dient, die im Einzelfall verdiente Prämie zu berechnen. Sie ist nicht gleichbedeutend mit der sich aus § 611 BGB ergebenden Leistungspflicht des Arbeitnehmers.
2. Ein im Prämienlohnverfahren arbeitender Arbeitnehmer verletzt durch eine mindere Leistung seine individuelle Arbeitspflicht (§§ 123, 124 a GewO), wenn er seine Arbeitskraft bewußt zurückhält und nicht unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten arbeitet.

Aktenzeichen: 2 AZR 283/68

Urteil des BAG vom 20. März 1969

LAG Niedersachsen



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



2 AZR 283/68

3 Sa 427/67 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

38

Verkündet
am 20. März 1969

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Thieß für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerinnen gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. Februar 1968 - 3 Sa 427/67 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerinnen sind spanische Gastarbeiterinnen. Durch Arbeitsverträge vom März 1965 stellte sie die Beklagte im Werk B für die Dauer eines Jahres nach Eintreffen am Arbeitsplatz als Hilfsarbeiterinnen ein. Im Oktober 1966 verlängerte sie die Arbeitsverträge bis zum 7. Dezember 1967. In den Arbeitsverträgen war die Anwendbarkeit des jeweils gültigen Tarifvertrages zwischen dem Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten vereinbart. Den Klägerinnen war die Arbeit übertragen, die auf einem Transportband herangeführten, fertig gebackenen Waffeln aufzunehmen, zu prüfen, auf Gitter zu legen und mit diesen Gittern abzusetzen. Sie erhielten den tariflichen Stundenlohn von 2,44 DM und einen betrieblichen Zuschlag von 0,56 DM, zusammen 3,00 DM. Außerdem bestand beim Eintritt der Klägerinnen eine Prämienlohnregelung, die als Mindestleistung 5 Gitter pro Stunde und als Höchstleistung 8 Gitter pro Stunde vorsah. Nach der Anzahl der gefüllten Gitter wurde eine Prämie bis zu 0,50 DM gezahlt. Die Klägerinnen erreichten nach Einarbeitung eine Leistung von durchschnittlich 8 Gittern pro Stunde.

Aufgrund neuer Zeitaufnahmen von REFA-Fachmännern wurde durch Betriebsvereinbarung beim Prämienlohn ab 20. März 1967 die Mindestleistung auf 6 Gitter und die Höchstleistung auf 10 Gitter festgesetzt. Für die von den Klägerinnen bisher erreichte Durchschnittsleistung von 8 Gittern pro Stunde war nur noch eine Prämie von 0,25 DM vorgesehen. Die neue Prämienregelung wurde den Klägerinnen mitgeteilt. Die Verbindlichkeit dieser neuen Regelung für ihr Arbeitsverhältnis wurde den Klägerinnen auf ihre Rückfrage vom Betriebsrat bestätigt. Die Klägerinnen packten in der Folgezeit nur noch durchschnittlich 6,2 Gitter pro Stunde, ohne die Prämie zu verdienen. Sie wurden von der Beklagten mehrfach erfolglos ermahnt, ihre frühere Leistung von

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

8 Gittern pro Stunde wieder zu erreichen. Ende März 1967 versetzte die Beklagte die Klägerinnen vorübergehend auf einen anderen Arbeitsplatz, wo sie Putzarbeiten verrichten mußten. Am 10. April 1967 kehrten die Klägerinnen auf ihren Wunsch auf ihren alten Arbeitsplatz zurück. Bei der Besprechung über diese Rückkehr war ihnen der Entwurf eines Kündigungsschreibens vorgelegt worden für den Fall, daß sie nicht ihre alte Arbeitsleistung erbringen würden; sie erreichten aber auch weiterhin nur eine Leistung von 6,2 Gittern pro Stunde, obwohl sie erneut von ihrem Meister P und dem Betriebsassistenten D ermahnt und verwarnet wurden. Mit Schreiben vom 20. April 1967 kündigte die Beklagte den Klägerinnen fristlos zum 24. April 1967.

Mit der Klage haben die Klägerinnen die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Sie sind der Ansicht, sie seien berechtigt gewesen, ihre Arbeit auf die Mindestleistung von 6 Gittern pro Stunde zu beschränken und hätten sich deshalb einer Arbeitsverweigerung nicht schuldig gemacht, seien aber nicht verpflichtet, eine über das Mindestmaß hinausgehende Leistung zu erbringen, um sich dadurch eine Prämie zu verdienen, wenn ihnen diese Prämie im Vergleich zur geforderten Arbeitsleistung als zu gering erscheine.

Die Klägerinnen haben beantragt,
festzustellen, daß ihre Arbeitsverhältnisse
durch die außerordentlichen Kündigungen vom
20. April 1967 nicht beendet seien.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Klägerinnen hätten sich einer beharrlichen Arbeitsverweigerung schuldig gemacht, weil sie nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet gewesen seien, ihre gesamten körperlichen und geistigen Fähigkeiten bei der Arbeit einzusetzen und eine dementsprechende Leistung zu erbringen. Die Klägerinnen hätten planmäßig, bewußt und böswillig ihre Arbeitskraft zurückgehalten und passive Resistenz geübt.



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen.
Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Klägerinnen zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Klägerinnen ihre Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Im Ergebnis ist dem angefochtenen Urteil dahin beizutreten, daß die Klägerinnen durch eine beharrliche Weigerung, den ihnen nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Pflichten nachzukommen, der Beklagten einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben haben.

Die vom angefochtenen Urteil in Anlehnung an die Ansicht von Nikisch (Arbeitsrecht, 1. Bd., 3. Aufl., 1961, S. 300) vertretene Rechtsauffassung, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in der Regel seine ganze Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen habe, geht zwar in dieser Allgemeinheit zu weit (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Bd., S. 204). Die Revision verkennt aber die Bedeutung der im Prämienlohnverfahren festgelegten "Normalleistung", wenn sie meint, der Arbeitnehmer, der diese Normalleistung erbringe, genüge damit ohne weiteres den vertraglich ausbedungenen Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrag. Denn die durch die Betriebsvereinbarung festgesetzte Staffelung des Prämienlohnes, die von der Normalleistung als der untersten Stufe für die Prämienberechnung mit sechs Gittern in der Stunde bis zur Höchstleistung von zehn Gittern in der Stunde festgelegt war, ist lediglich ein abstrakter Berechnungsfaktor für den Prämienlohn. Auch der Begriff der Normalleistung ist darin eine abstrakte Wertvorstellung (Gaul bei Dietz-Gaul-Hilger, Akkord und Prämie, 2. Aufl., A III Randnummer 18, S. 47), oder wie es Timme (vgl. Löhne und Gehälter nach Leistung, S. 15) ausdrückt, eine "fiktive Einheitsleistung", die als Eingangsstufe der Prämienlohnregelung nur besagt, daß für 6,2 Gitter in der Stunde eine Prämie nicht bezahlt wird. Daraus folgt aber, wie auch das angefochtene Urteil mit Recht angenommen hat, daß sich die

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Leistungspflicht der Klägerinnen nicht aus der abstrakten "Normalleistung" ergibt, sondern individuell aus den Fähigkeiten der Klägerinnen selbst (§ 611 BGB). Die Klägerinnen hatten in dieser Hinsicht streitlos zwei volle Jahre bei der Beklagten gezeigt, daß sie 8 Gitter in der Stunde leisten konnten, ohne irgendwie einen gesundheitlichen Schaden zu erleiden oder überbeansprucht zu sein, daß also dies ihre individuelle Normalleistung war. Diese Zeit ist lange genug, um erkennbar werden zu lassen, daß die Klägerinnen zu dieser ständigen Leistung von 8 Gittern in der Stunde ohne einen über den Rahmen der angemessenen Anspannung ihrer Kräfte und Fähigkeiten hinausgehenden Einsatz ihrer Kräfte fähig waren. Die entsprechende Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerfrei. Ihre Leistungspflicht nach § 611 BGB hatte sich also auf diesen Rahmen konkretisiert.

Diese zunächst objektive Arbeitsverletzung hat das angefochtene Urteil auch rechtsfehlerfrei nicht nur als Arbeitsverweigerung, sondern auch als beharrlich im Sinne des § 123 Abs. 1 Nr. 3 GewO angesehen. Die Klägerinnen sind nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils schon vor ihrer Verwendung auf Arbeitsplätzen von Putzfrauen wiederholt auf ihre Pflicht hingewiesen worden, ihre Kräfte angemessen anzuspinnen. Das geschah erneut nach ihrer Wiederverwendung auf ihren alten Arbeitsplätzen, die sie mit ihrem Willen wieder übernommen hatten. Vor allem bei dem Beginn der Wiederverwendung ist ihnen ihre Leistungspflicht unter Bekanntgabe des Entwurfs eines Kündigungsschreibens, mit dem sie zu rechnen hätten, falls sie ihre Kräfte nicht angemessen einsetzten, klargemacht worden. Sie blieben aber weiter bei ihrer Minderleistung von 6,2 Gittern in der Stunde, obschon sie nach den nicht durch Antrag auf Tatbestandsberichtigung und auch nicht durch rechtzeitige Revisionsrüge angegriffenen und deshalb für das Revisionsgericht bindenden - Feststellungen des angefochtenen Urteils versichert hatten, sich den neuen Leistungswerten anzupassen.



- 6 -

Ohne ersichtlichen Rechtsfehler würdigt das angefochtene Urteil im Rahmen der Interessenabwägung die Mißachtung aller Ermahnungen der Klägerinnen und gerade auch nach ihrer erneuten Verwendung auf ihren alten Arbeitsplätzen dahin, daß es der Beklagten nicht zuzumuten war, das befristete Arbeitsverhältnis mit den Klägerinnen noch bis zu dessen Auslauf fortzusetzen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht auch berücksichtigt, daß die Klägerinnen auf zwei Jahre von Spanien gekommen waren. Nachdem die Klägerinnen aber schon einmal von ihren Arbeitsplätzen in der Produktion wegen ihrer bewußten Minderleistung auf Arbeitsplätze umgesetzt worden waren, auf denen sie nur Putzarbeiten zu verrichten hatten und dann wieder mit ihrem Einverständnis und unter der Versicherung, sich den neuen Leistungswerten anzupassen, erneut in der Produktion eingesetzt worden waren und trotzdem beharrlich weiter nur 6,2 Gitter in der Stunde packten, war es für die Beklagte nicht mehr zumutbar, die Klägerinnen noch einmal bis zum Auslauf des Zeitvertrages auf Arbeitsplätzen von Putzfrauen zu beschäftigen, von denen sie selbst mit ihrem Einverständnis zu Gunsten der Prämienarbeit wieder freigestellt sein wollten. Jedenfalls ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts insoweit vertretbar und daher für das Revisionsgericht bindend.

gez. Dr. König Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier
Dr. Kaulen Thieß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)