

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

---

22

Gesetz: BetrVG § 54 Abs. 1 c, § 56 Abs. 1, § 66 Abs. 1;  
BGB § 626; GewO §§ 123, 124 a

Leitsätze:

- 1) Der Senat hält daran fest, daß die in § 66 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebene vorherige Anhörung des Betriebsrats auch bei fristlosen Kündigungen nicht Wirksamkeitsvoraussetzung ist.
- 2) In einem Betriebe, in dem ein arbeitswissenschaftliches Akkordsystem, wie z. B. das Refa-System, eingeführt ist, darf der einzelne Arbeitnehmer die Mitwirkung bei einer Zeitaufnahme auch dann nicht verweigern, wenn er glaubt, daß der Zeitnehmer seinen Leistungsgrad bei einer früheren Zeitaufnahme falsch eingeschätzt habe.
- 3) Beschwerdet sich ein Arbeitnehmer beim Betriebsrat gegen die Zuweisung einer bestimmten Arbeit (vgl. § 54 Abs. 1 c BetrVG), so hat das keine aufschiebende Wirkung.
- 4) Eine beharrliche Arbeitsverweigerung liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer schuldlos der Ansicht ist, er brauche die ihm übertragene Arbeit nicht oder nicht in der gewünschten Weise zu verrichten.

Aktenzeichen: 2 AZR 364/62

Urteil des BAG vom 14. Februar 1963

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1ZR 364/62

22

Sa 101/62 Frankfurt/Main

# Im Namen des Volkes!

erklärt

14. Februar 1963

z. Damm,  
gestellte  
s Urkundsbeamter  
r Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1963 durch den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Müller und Krebs für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main, 1. Kammer, vom 4. Juni 1962 - 1 Sa 101/62 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

In dem Betriebe der Beklagten, einer Stuhlfabrik, war seit 1948 der jetzt 39-jährige Kläger beschäftigt. Er gehört dem Betriebsrat an. Im Betriebe der Beklagten werden auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Akkordlöhne nach dem REFA-System festgesetzt. Am 31. Oktober 1961 wollte der Zeitnehmer der Beklagten B beim Kläger eine Zeitaufnahme für ein noch nicht verakkordiertes Modell machen. Der Kläger erklärte daraufhin, er habe zu dem Zeitabnehmer kein Vertrauen; dieser habe bei der letzten Aufnahme den Leistungsgrad des Klägers um 10% zu niedrig eingesetzt; er wünsche deshalb die Zuziehung eines Betriebsratsmitgliedes.

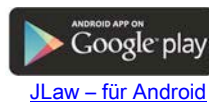
Inwieweit im Betriebe der Beklagten der Betriebsrat bei der Ermittlung der Vorgabezeiten mitzuwirken hat, ist zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat streitig. Eine 1959 getroffene Betriebsvereinbarung, die die Anwesenheit und Mitwirkung des Betriebsratsvorsitzenden bei der Aufnahme von Akkordzeiten und der Festsetzung des Leistungsgrades vorsah, war in der Folgezeit von der Betriebsleitung widerrufen worden. Dennoch ist - wie die Beklagte einräumt - auch dann noch gelegentlich schon bei Erstaufnahmen ein Betriebsratsmitglied zugezogen worden, bei Kontrollaufnahmen stets. In einem zwischen Betriebsrat und der Beklagten anhängigen Beschlußverfahren hatte das Arbeitsgericht in Marburg kurz zuvor, am 4. Oktober 1961, einen der Auffassung des Betriebsrats beitretenen Beschluß erlassen.

Als am 31. Oktober 1961 der Zeitnehmer die Betriebsleitung von dem Wunsche des Klägers, zur Erstaufnahme ein Betriebsratsmitglied zuzuziehen, unterrichtet hatte, lehnte diese ab und verwies darauf, daß der Kläger die Möglichkeit habe, eine Kontrollaufnahme unter Zuziehung eines Betriebsratsmitgliedes zu verlangen; der Kläger beharrte

- 3 -



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



auf seiner Weigerung, und zwar auch dann noch, als ihn die Betriebsleitung auf die möglichen harten Folgen seiner Weigerung hinwies. Daraufhin kündigte die Beklagte, ohne zuvor den Betriebsrat zu hören, dem Kläger alsbald fristlos.

Der Kläger hat Klage mit dem Antrage erhoben, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 31. Oktober 1961 nicht aufgelöst worden ist.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter.

### Entscheidungsgründe:

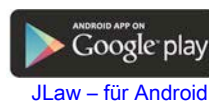
Das Landesarbeitsgericht hält die fristlose Entlassung des Klägers für unwirksam, weil keine beharrliche Arbeitsverweigerung vorliege und weil die Beklagte vor Ausspruch der fristlosen Kündigung entgegen § 66 Abs. 1 BetrVG den Betriebsrat nicht gehört habe.

I. Was zunächst die Nichtanhörung des Betriebsrats angeht, so hat das angefochtene Urteil angenommen, daß eine unter rechtswidrigem, vorsätzlichem und schuldhaftem Verstoß gegen das Anhörungsgebot des § 66 Abs. 1 BetrVG ausgesprochene fristlose Kündigung nichtig sei. Damit setzt sich das Berufungsgericht in Widerspruch zu der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Diese Rechtsprechung geht dahin, daß § 66 Abs. 1 dem Arbeitgeber zwar gebietet, den Betriebsrat auch vor fristlosen Entlassungen zu hören - es sei denn, daß dies ausnahmsweise unmöglich oder unzumutbar ist -, die Anhörung wegen der Unabdingbarkeit des Rechts zur außerordentlichen Kündigung aber nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung ist. Diese Auffassung hat der Senat entgegen abweichenden



Meinungen zuletzt in seinem zur Veröffentlichung auch in der amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 25. Oktober 1962 (2 AZR 549/61) bestätigt. Er neigt sogar für den Fall fristloser Entlassungen dazu, seine frühere Einschränkung fallenzulassen, die Nichtanhörung könne dann von Bedeutung sein, wenn der Arbeitnehmer im Prozeß Umstände vorträgt, mit denen der Betriebsrat, wenn er rechtzeitig angehört worden wäre, den Arbeitgeber hätte umstimmen können. Einer abschließenden Klärung der Frage bedarf es hier jedoch ebensowenig wie in der erwähnten Sache 2 AZR 549/61, weil solche Umstände hier nicht dargetan sind. Die Aussage des Zeugen K, daß es bei der Beklagten wegen der Ermittlung von Vorgabezeiten schon zu Arbeitsniederlegungen gekommen sei, enthält keine derartigen für die Beklagte neuen Umstände.

Neue Argumente gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 66 Abs. 1 BetrVG sind nicht zu Tage getreten. Auch die von Reuss in RdA 1954, 57 mitgeteilte und in RdA 63, 51 wiederholte Entstehungsgeschichte des § 66 Abs. 1 BetrVG, auf die das angefochtene Urteil noch hinweist, kann nicht zu einem anderen Ergebnis führen. Danach wurde im zuständigen Bundesratsausschuß bei der Beratung des § 66 Abs. 1 BetrVG die Auffassung vertreten, aus der Fassung der Bestimmung ergebe sich bereits deutlich, daß eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung nichtig sei. Für die Auslegung eines Gesetzes sind jedoch Meinungsäußerungen einzelner am Gesetzgebungsverfahren beteiligter Organe oder Personen zwar als Teile der Entstehungsgeschichte u.U. für die Auslegung von Bedeutung, hier aber nicht entscheidend. Mit seiner Verkündung führt das Gesetz ein von den jeweiligen Gesetzgebungsorganen unabhängiges Dasein und wird ein Bestandteil der allgemeinen Rechtsordnung. Für die Auslegung einer gesetzlichen Bestimmung kommt es deshalb in erster Linie auf ihre systematische Stellung im Gesetz und ihren Zusammenhang mit der Gesamtrechtsordnung an. Dann aber muß die allgemein anerkannte Unabdingbarkeit des außerordentlichen Kündigungsrechts



aus wichtigem Grunde bei der Auslegung des § 66 Abs. 1 BetrVG den Vorrang haben vor der Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift. Soweit das Berufungsgericht sich in diesem Zusammenhang auf eine einheitliche ständige Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts in Frankfurt beruft, muß darauf hingewiesen werden, daß die in diesem Sinne zitierten acht Entscheidungen mit einer Ausnahme nur solche der Zweiten Kammer dieses Gerichts sind, und zwar aus der Zeit bis März 1956, in der sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 66 Abs. 1 BetrVG noch nicht so wie jetzt durchgesetzt hatte.

II. Die materielle Berechtigung der fristlosen Entlassung des Klägers beurteilt sich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - nicht nach § 123 GewO, sondern nach § 124 a GewO. Denn als Betriebsratsmitglied konnte dem Kläger nach § 13 Abs. 1 KSchG nur außerordentlich gekündigt werden. Der Kläger muß daher ebenso behandelt werden wie ein Arbeitnehmer, mit dem eine längere als 14-tägige Kündigungsfrist vereinbart ist (BAG 1, 185 [188/189]; BAG, Urteil vom 25. Oktober 1962 - 2 AZR 549/61). Die fristlose Entlassung des Klägers kann somit auf jeden wichtigen Grund gestützt werden, wobei die in § 123 GewO aufgezählten Tatbestände im Rahmen des § 124 a GewO nur typische Erscheinungsformen des wichtigen Grundes sind (BAG AP Nr. 1 zu § 124 a GewO).

1. Das Landesarbeitsgericht hat untersucht, ob der Kläger durch seine wiederholte Weigerung, die ihm zur Ermöglichung einer Zeitaufnahme übertragene Arbeit an einem noch nicht verakkordierten Modell ohne Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes auszuführen, eine beharrliche Arbeitsverweigerung im Sinne des § 123 GewO oder einen wichtigen Grund im Sinne des § 124 a GewO darstelle.

Diese Frage war mit dem Landesarbeitsgericht für die erste Weigerung des Klägers zu verneinen. Als der Kläger zu Beginn des hier in Rede stehenden Vorfalls sein Mißtrauen



- 6 -

gegen den Zeitnehmer B aussprach und um die Zuziehung eines Betriebsratsmitgliedes bat, hat er damit noch nicht die Arbeit verweigert. Denn es war unstreitig auch nach Aufhebung der Betriebsvereinbarung im Betriebe der Beklagten immerhin gelegentlich vorgekommen, daß auf Wunsch eines Betriebsangehörigen die Beklagte auch schon bei Erstaufnahmen ein Betriebsratsmitglied zugezogen hatte.

Eine andere Lage entstand jedoch, als die Betriebsleitung diesen Wunsch des Klägers abschlägig beschied und die sofortige Durchführung der Erstaufnahme ohne Zuziehung eines Betriebsratsmitgliedes verlangte und der Kläger dann noch mehrfach die Arbeit verweigerte, und zwar auch, als er auf die möglichen Folgen hingewiesen worden war.

Auch in dieser Weigerung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht keine beharrliche Arbeitsverweigerung gesehen. Was das Landesarbeitsgericht hierzu ausführt, ist nicht frei von Rechtsirrtum.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, eine korrekte Zeitstudie sei nur möglich, wenn die Arbeitsaufgabe nicht unter dem Einfluß störender Faktoren stehe, weil sonst die festgestellten Ist-Zeiten keine brauchbaren Erkenntnisse vermitteln könnten und erst recht die ohnehin mit zahlreichen Fehlerquellen behaftete Schätzung des Leistungsgrades völlig wertlos sei. Ein sehr wesentlicher Störfaktor bei Zeitstudien sei aber eine vom Üblichen und Normalen abweichende seelische Verfassung des der Zeitstudie unterworfenen Arbeiters. Dieser Stör-Faktor sei um so gefährlicher, als er sich in seinen Auswirkungen weder messen noch auch nur annähernd schätzen lasse. Vorgabereife Zeiten ließen sich nur gewinnen, wenn der der Zeitstudie unterworfenen Arbeiter die Arbeitsaufgabe zumindest gleichmütig und voller Vertrauen, besser noch unter eigener Anteilnahme am Bemühen um objektive und methodengerechte Ermittlungen ausführe. Fehle es sichtbar im Einzelfall an dieser auf Vertrauen beruhenden seelischen Verfassung, so

- 7 -



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



könne das Begehren, sich gleichwohl einer Zeitaufnahme zu stellen, schikanös sein. Im vorliegenden Falle sei - wie die Beweisaufnahme ergeben habe - der Kläger zu dem Zeitpunkt, als der Zeuge B an seinem Arbeitsplatz erschienen sei, der festen und auf konkrete Tatsachen beruhenden Überzeugung gewesen, der Zeuge B habe bei einer früheren Zeitaufnahme seinen - des Klägers - Leistungsgrad zu niedrig geschätzt. Deshalb könne von einer beharrlichen Arbeitsverweigerung nicht gesprochen werden.

a) Die Revision der Beklagten rügt die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Überzeugung des Klägers von der unrichtigen Einschätzung seines Leistungsgrades durch den Zeugen B bei einer früheren Zeitstudie hätten konkrete Tatsachen zugrunde gelegen. Der Kläger habe nur die pauschale Behauptung aufgestellt, sein Leistungsgrad sei falsch geschätzt worden, ohne Tatsachen zu nennen, auf denen seine angebliche Überzeugung beruhe. Auch das angefochtene Urteil lasse die Angabe derartiger konkreter Tatsachen vermissen.

Die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils geben in der Tat keinen Aufschluß darüber, auf welchen Tatsachen im einzelnen die Überzeugung des Klägers beruhte, sein Leistungsgrad sei von B schon einmal falsch beurteilt worden. Es ist auch nicht festgestellt worden, daß die frühere Zeitaufnahme sich etwa bei einer späteren Kontrollaufnahme als unrichtig erwiesen hätte. Indessen kommt es hierauf für die Frage, ob der Kläger die ihm übertragene Arbeit beharrlich verweigert hat, nicht an. Auch wenn B bei einer früheren Zeitaufnahme den Leistungsgrad des Klägers falsch geschätzt haben sollte, so gab dies dem Kläger keinen Grund, spätere Zeitaufnahmen zu verweigern. Da Irren menschlich ist, gibt ein einmaliger Irrtum des einen Mitarbeiters dem anderen Mitarbeiter noch kein Recht, eine Zusammenarbeit abzulehnen. Vielleicht wollte das Landesarbeitsgericht auch nur sagen, daß das Mißtrauen



- 8 -

des Klägers gegen B sich nicht auf eine persönliche Abneigung, sondern auf die Annahme einer konkreten Tatsache gründe. Doch wäre auch dies unerheblich. Der Umstand, daß der Kläger möglicherweise in seiner seelischen und nervlichen Verfassung durch das Mißtrauen, das er gegen B hegte, gestört war, kann die Arbeitsverweigerung nicht rechtfertigen. Dem Landesarbeitsgericht ist zwar zuzugeben, daß fehlendes Vertrauen des Arbeiters in die Objektivität des Zeitnehmers sich störend bei der Ermittlung des Leistungsgrades nach dem REFA-System auswirken kann (vgl. Meyenschein-Juen, Der arbeitswissenschaftlich ermittelte Zeitakkord, Marburg 1962, S. 67/68). Hieraus kann man aber nicht ein Recht des Arbeitnehmers ableiten, eine Mitwirkung bei der Zeitaufnahme unter Berufung auf sein subjektives Befinden abzulehnen. Vielmehr sind die Betriebsangehörigen, wenn - wie hier - das REFA-System durch Betriebsvereinbarung zur Grundlage der Lohnberechnung gemacht worden ist, verpflichtet, sich einer Zeitstudie nach diesem System zu unterziehen und persönliche Bedenken nicht nur gegen das System, sondern auch gegen den Zeitnehmer zurückzustellen. Die Arbeitnehmer könnten sonst, worauf die Revision mit Recht hinweist, den Betrieb beliebig in Unordnung bringen oder gar blockieren. Dies muß um so mehr gelten, als der Arbeitnehmer dem Zeitnehmer vielfach von vornherein mit einer natürlichen Skepsis begegnet, weil er in ihm entweder nur den Beauftragten seines Arbeitgebers sieht oder weil er keinen Einblick in die Praktiken des reichlich komplizierten Systems hat (vgl. Meyenschein-Juen, aaO, S. 67), und als sehr leicht und sehr häufig Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Zeitnehmer und dem der Zeitstudie unterworfenen Arbeiter darüber auftreten, ob der Leistungsgrad richtig geschätzt ist.

Wenn der Kläger demnach kraft seiner vertraglichen Arbeitspflicht gehalten war, sich für eine Zeitstudie zur Verfügung zu stellen, so ist das auch kein unbilliges Er-

- 9 -



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



gebnis. Die im Betriebe der Beklagten gegebene Möglichkeit einer späteren Kontrollaufnahme bot die Gewähr, daß jede beanstandete Vorgabezeit unter Mitwirkung des Betriebsrats kontrolliert wurde. Damit war den Interessen des Klägers in ausreichendem Maße Genüge getan.

b) Der Kläger war weiter auch nicht deshalb berechtigt, seine Mitwirkung bei der Zeitstudie zu verweigern, weil er im Hinblick auf § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG hätte verlangen können, daß der Betriebsrat bei der Zeitstudie beteiligt werde. Nach § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen mitzubestimmen.

Ob die Festsetzung der Vorgabezeiten beim arbeitswissenschaftlich ermittelten Zeitakkord dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt, ist unstritten. Für den vorliegenden Fall bedarf es jedoch keiner Stellungnahme zu dieser Streitfrage. Denn selbst dann, wenn man ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festsetzung der Zeitvorgaben auch bei dem arbeitswissenschaftlich ermittelten Akkord bejaht, so folgt daraus nicht, daß der Betriebsrat auch bei den der Festsetzung der Vorgabezeiten vorausgehenden Zeitstudien kraft Gesetzes hinzugezogen werden müßte. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wirkt sich nämlich erst dann aus, wenn der Arbeitgeber Vorgabezeiten verbindlich für die Arbeitnehmer festsetzen will; hierbei muß er, sofern man ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats insoweit bejaht, diesen beteiligen. Jedoch kann der Arbeitgeber, wenn - wie hier - nicht in einer betrieblichen Vollzugsordnung zwischen ihm und dem Betriebsrat etwas anderes vereinbart ist, vorbereitende Zeitaufnahmen auf Grund seines Direktionsrechts ohne Hinzuziehung von Betriebsratsmitgliedern vornehmen lassen und jeden Arbeitnehmer anweisen, bei einer solchen Zeitstudie mitzuwirken. Der Kläger war deshalb auch



nach § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG nicht berechtigt, seine Mitwirkung bei der Zeitaufnahme von der Anwesenheit eines Betriebsratsmitgliedes abhängig zu machen.

c) Demgegenüber kann der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf das dem Arbeitnehmer nach § 54 Abs. 1 Buchst. c. BetrVG zustehende Recht, sich mit einer Beschwerde an den Betriebsrat zu wenden, nicht durchschlagen. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nach dieser Vorschrift das Recht gehabt, seinen Arbeitsplatz zu verlassen, den Betriebsrat beschwerdeführend aufzusuchen und die von ihm verlangte Arbeit bis zur Beendigung des Beschwerdeverfahrens zu verweigern, ist rechtsirrig. Sie würde bedeuten, daß eine Beschwerde des Arbeitnehmers an den Betriebsrat gegen Einzelweisungen des Arbeitgebers aufschiebende Wirkung hätte. Diese Annahme findet jedoch im Gesetz keine Stütze. Die Vorschriften über die aufschiebende Wirkung von Beschwerden im gerichtlichen Verfahren und im förmlichen Verwaltungsverfahren können auf die Arbeitnehmerbeschwerde an den Betriebsrat nicht übertragen werden, weil sich diese Verfahren grundlegend voneinander unterscheiden und ganz verschiedenen Zwecken dienen. Wollte man der Arbeitnehmerbeschwerde an den Betriebsrat aufschiebende Wirkung beilegen, so könnte das zu erheblichen Störungen des Betriebsablaufs führen. Denn dann könnte jeder Arbeitnehmer jede ihm erteilte Weisung seines Arbeitgebers zunächst dadurch vereiteln, daß er seinen Arbeitsplatz verläßt und sich beschwerdeführend an den Betriebsrat wendet. Das kann nicht rechtens sein

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt, die Beklagte habe sowohl auf Grund ihrer kollektivrechtlichen Pflicht zur Durchführung der Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung des REFA-Systems als auch auf Grund ihrer individualrechtlichen Fürsorgepflicht die Bedenken des Klägers gegen den Arbeitnehmer B nicht einfach beiseite schieben dürfen. Den Arbeitgeber treffe vielmehr die Pflicht, einem unter Angabe konkreter Tatsachen



gegen einen Zeitnehmer vorgebrachten Ablehnungsgesuch mit Sorgfalt nachzugehen, seine Begründetheit zu prüfen, den Arbeitnehmer zu bescheiden und alles zu unternehmen, um das gestörte Vertrauen in die Objektivität des Zeitnehmers wieder herzustellen.

Ob die Auffassung des Landesarbeitsgerichts in dieser Allgemeinheit richtig ist, kann dahinstehen. Es braucht auch nicht entschieden zu werden, ob ein etwaiger Verstoß der Beklagten gegen eine solche Pflicht dieser das Recht nähme, sich auf die beharrliche Arbeitsverweigerung des Klägers zu berufen, oder ob eine solche Pflichtverletzung sogar eine beharrliche Arbeitsverweigerung ausschlösse. Denn das Landesarbeitsgericht hat hier keine konkreten Einzeltatsachen festgestellt, die gegen die Objektivität des Zeitnehmers B sprechen.

Das Landesarbeitsgericht meint allerdings in einem etwas anderen Zusammenhang (S. 16 des angefochtenen Urteils), der Zeuge B habe in methodenwidriger Weise recht ungeschickt dazu beigetragen, daß der Kläger auf seiner Weigerung beharrte. Es sei Aufgabe jedes Zeitnehmers, von sich aus alles zu unternehmen, um ein etwa gestörtes Vertrauen in seine Zeitstudien wieder herzustellen, sei es durch gütliches Zureden, sei es durch eigene Vorschläge zur Objektivierung der umstrittenen Zeitaufnahme (Zuziehung des anderen Zeitnehmers). Der sofortige Gang des Zeugen B zum Betriebsleiter lasse jedoch den Schluß zu, daß er es auch schon vor diesem Vorfall an Einfühlungsvermögen und der für seine Aufgabe notwendigen Geschicklichkeit habe fehlen lassen.

Diese Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts wird den festgestellten Tatsachen nicht gerecht. Ihr liegt offenbar die Annahme zugrunde, der Zeitnehmer B sei zum Betriebsleiter gegangen, um sich über den Kläger zu beschweren und ihn durch Einschaltung der Betriebsleitung zur Aufgabe seiner ablehnenden Haltung zu zwingen. Eine solche Annahme läßt sich jedoch aus dem festgestell-



- 12 -

ten Sachverhalt nicht herleiten. Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils (S. 5 des Urteils) gab der Zeuge B dem Betriebsleiter S lediglich Kenntnis von dem Wunsch des Klägers, bei der weiteren Zeitaufnahme ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Es ist nicht einzusehen, wieso dieses Verhalten des Zeitnehmers methodenwidrig und ungeschickt gewesen sein soll. Es bestand doch immerhin die Möglichkeit, daß die Betriebsleitung dem Wunsche des Klägers entsprach und daß damit die Differenzen von vornherein beseitigt wurden. Der Gang des Zeitnehmers B zur Betriebsleitung kann deshalb nicht als unsachgemäß angesehen werden. Die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts findet in dem Sachverhalt keine Stütze.

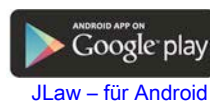
3. War der Kläger nach alledem verpflichtet, die ihm übertragene Arbeit auszuführen, so läge dennoch eine beharrliche Arbeitsverweigerung nicht vor, wenn er etwa der Meinung sein durfte, er brauche bei der Zeitaufnahme nicht mitzuwirken. Denn an der Beharrlichkeit einer Arbeitsverweigerung fehlt es, wenn der Arbeitnehmer schuldlos der irrigen Ansicht ist, zu der ihm aufgetragenen Arbeit gar nicht oder nicht in der verlangten Weise verpflichtet zu sein (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des ArbR, 6. Aufl., Bd. I S. 546).

Es kann nicht von vornherein ausgeschlossen werden, daß der Kläger der Ansicht sein durfte, er sei berechtigt, die Zuziehung eines Betriebsratsmitgliedes zu verlangen. In diesem Zusammenhang könnte möglicherweise das Beschlußverfahren eine gewisse Rolle spielen. Wenn dem Kläger am 31. Oktober 1961 der Beschluß des Arbeitsgerichts vom 4. Oktober 1961, dessen Gründe das Landesarbeitsgericht weder festgestellt noch in Bezug genommen hat, bekannt war, so konnte er vielleicht aus ihm - je nach dessen Inhalt - schließen, er habe ein Recht, die Zuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu verlangen, wobei er dann allerdings auch

- 13



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



wieder die noch fehlende Rechtskraft des Beschlusses in Betracht ziehen mußte. Der Kläger hat sich zwar bei seiner Ablehnung nicht ausdrücklich auf diesen Beschluß berufen; es entspricht aber der Lebenserfahrung, daß eine bekanntgewordene günstige Gerichtsentscheidung nicht ohne Einwirkung auf die Vorstellung des Dürfens und Sollens ist. Soweit etwa der Kläger von dem genannten Beschluß nur in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied Kenntnis erlangt hat, kann ihm diese Kenntnis gleichwohl auch für sein Handeln als Arbeitnehmer zugute gehalten werden, ohne daß darin eine mit § 53 Abs. 2 BetrVG unvereinbare Begünstigung zu erblicken wäre (vgl. BAG vom 25. Oktober 1962, 2 AZR 549/61, zur Veröffentlichung auch in der amtlichen Sammlung bestimmt).

Weiterhin könnte von Belang sein, ob in der Zeit nach dem Außerkrafttreten der Betriebsvereinbarung die Beklagte jedesmal, wenn ein solcher Wunsch geäußert wurde, bei Zeitaufnahmen ein Betriebsratsmitglied zugezogen hat, ohne einen Unterschied zwischen Erst- und Kontrollaufnahmen zu machen, wie es der Kläger behauptet. Die Gegendarstellung der Beklagten, daß dies nur vereinzelt geschehen sei, bedarf noch der näheren Erläuterung dahin, ob schon der Wunsch nach Zuziehung eines Betriebsratsmitglieds selten geäußert, ihm aber dann stets entsprochen wurde, oder ob der Wunsch zwar öfter ausgesprochen, er aber meist abgelehnt und ihm nur selten nachgegeben worden ist. Wenn, wie der Kläger angibt, die Beklagte stets einem solchen Wunsche entsprochen hat, so konnte der Kläger des guten Glaubens sein, auch seinerseits die Zuziehung eines Betriebsratsmitglieds verlangen zu können, was seiner Arbeitsverweigerung den Charakter der Beharrlichkeit nehmen würde.

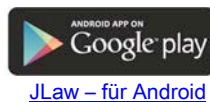
4. Die Rüge der Revision, das angefochtene Urteil enthalte keine ausreichende Zumutbarkeitsprüfung, geht insofern fehl, als das Berufungsgericht das Vorliegen einer beharrlichen Arbeitsverweigerung, also des einzigen Kündi-



gungsgrundes überhaupt, verneint hat. Es hatte daher von seinem Standpunkt aus gar keinen Anlaß, in eine Prüfung der Frage einzutreten, ob irgendwelche Umstände vorhanden und gegebenenfalls durchschlagend sind, die das Verhalten des Klägers in einem milderem Licht erscheinen lassen und es für die Beklagte zumutbar machen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen.

Eine solche Interessenabwägung wird erst dann notwendig, wenn das Landesarbeitsgericht nach erneuter Verhandlung im Sinne der vorstehenden Ausführungen zu dem Ergebnis kommt, daß das Verhalten des Klägers als beharrliche Arbeitsverweigerung zu beurteilen ist.

5. Dann wird es einer allseitigen Abwägung bedürfen, namentlich also des Interesses der Beklagten an der Aufrechterhaltung der Ordnung im Betriebe einerseits und den Belangen des Klägers als eines langjährigen Betriebsangehörigen andererseits. Dazu wird unter Umständen noch geklärt werden müssen, wie sich der Vorgang am 31. Oktober 1961 im einzelnen abgespielt hat, ob die Beklagte mit den Argumenten der Überzeugung oder mit starrer Anordnung vorgegangen ist und ob das Verhalten des Klägers von Überzeugungstreue oder besserwissendem Trotz getragen war. Auch wird es möglicherweise eine Rolle spielen, ob etwa, wie zwar von der Revision (Seite 10 der Revisionsbegründung) eingeräumt, aber vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden ist, die vom Kläger beanstandete frühere Aufnahme des Zeitabnehmers B gerade am Vortage erfolgt war, was möglicherweise die Reaktion des Klägers verständlicher machen könnte, als wenn seitdem schon geraume Zeit verstrichen ist. Hier würde auch einwirken, ob der Kläger wirklich konkrete Anhaltspunkte für sein Mißtrauen gegen B hatte und welcher Art diese waren. Zugunsten der Beklagten wird das Landesarbeitsgericht auch berücksichtigen müssen, daß es für sie nicht nur eine Prestigefrage war (vgl. Urteil S. 17), sich gegenüber dem



Kläger durchzusetzen, sondern weit mehr noch das Interesse an einem reibungslosen Funktionieren des REFA-Verfahrens in ihrem Betriebe.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Hilger

Dr. Müller

H. Krebs

