

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

194

Gesetz: HausarbTagsGes Nordrhein-Westfalen § 1

Leitsätze:

1. Die hausarbeitstagsberechtigte Frau verliert ihren Anspruch, wenn sie ihn nicht rechtzeitig geltend macht.
2. An den Begriff des Geltendmachens sind keine hohen Anforderungen zu stellen.
U. U. genügt eine Geltendmachung durch den Betriebsrat, auch wenn dieser nicht ausdrücklich bevollmächtigt ist.
3. Eines Geltendmachens bedarf es nicht im Fall einer ausdrücklichen Weigerung des Arbeitgebers.

Aktenzeichen: 1 AZR 128/59
Urteil des BAG vom 7. Dezember 1962

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 7. Dezember 1962
gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

154

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 1962 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln, vom 12. Februar 1959 - 2 Sa 453/58 - 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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerinnen waren als Arbeiterinnen bei der Beklagten tätig. Sie erhielten bis April 1957 den Hausarbeitstag. Im Mai 1957 führte die Beklagte die 45-Stundenwoche ein. Bei dieser Gelegenheit wurde die Arbeitszeit so verteilt, daß jeder zweite Samstag arbeitsfrei blieb. Nach Besprechungen mit dem Betriebsrat gewährte die Beklagte seitdem keine Hausarbeitstage mehr. Erst nach dem Urteil des erkennenden Senats vom 17. Januar 1958, BAG 5, 187 = AP Nr. 7 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen, gewährte sie ab Februar 1958 wieder Hausarbeitstage.

Über die Gewährung von Hausarbeitstagen und deren Abgeltung hatte folgender Briefwechsel zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten stattgefunden:

1. Schreiben des Betriebsrats vom 24. Mai 1957:

"Wiederholte Anfragen geben Anlaß zu folgender Klarstellung:

Auf Grund der in unseren Betrieben durchgeführten Arbeitszeit gerät der Hausarbeitstag mit Wirkung vom 1.5.1957 vorläufig in Fortfall. Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, daß nach endgültiger Klärung der Rechtslage der Hausarbeitstag rückwirkend ab 1.5.1957 evtl. nachbezahlt wird bzw. nachgewährt werden kann."

2. Schreiben der Beklagten vom 27. Mai 1957:

"Die Gewährung des Hausarbeitstages beruht auf gesetzlichen Bestimmungen und ist nicht Gegenstand einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Firmenleitung. Auf Grund der z.Zt. bestehenden gesetzlichen Bestimmungen in der Auslegung, die sie durch Rechtsprechung und -lehre z.Zt. erhalten, besteht kein Anspruch auf Gewährung eines Hausarbeitstages. Sollte sich die Rechtslage ändern, so wird in unserem Betrieb selbstverständlich entsprechend der veränderten Rechtslage verfahren. Für irgendwelche Vereinbarungen darüber, ob dann Hausarbeitstage rückwirkend gewährt werden müssen, besteht kein Raum."

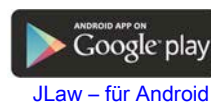
3. Schreiben des Betriebsrats vom 13. Juli 1957:

"Hiermit machen wir für die Frauen in unserem Betrieb, die Anspruch auf den Hausarbeitstag haben, nach wie vor die Gewährung des Hausarbeitstages geltend."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wir hoffen, daß die Geschäftsleitung von nun an den Hausarbeitstag wieder gewährt, nachdem ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts sowie ein Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 18.6.1957 den Anspruch auf den Hausarbeitstag zuerkannt hat, auch wenn die 40-stündige Arbeitszeit in 5 Tagen abgeleistet wird."

Die Klägerinnen machen mit der Klage den der Höhe nach unstreitig gewordenen Abgeltungsbetrag für die von Mai 1957 bis Januar 1958 nicht gewährten Hausarbeitstage mit je acht Stundenlöhnen geltend. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Beide Vorinstanzen haben im Sinne der Klage entschieden. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerinnen bitten um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Dadurch, daß im Betrieb der Beklagten eine Arbeitszeitverkürzung in Verbindung mit einer anderweitigen Arbeitszeitverteilung vorgenommen wurde, entfiel, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat, der Hausarbeitstagsanspruch nach dem Nordrhein-Westfälischen Hausarbeitstagsgesetz nicht. Diese Auffassung hat der Senat bereits in BAG 5, 187 = AP Nr. 7 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen vertreten, und sie hat die Billigung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts gefunden (AP Nr. 19 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen). Bei ihr wird verblieben.

Der Senat hat weiter in feststehender Rechtsprechung, zuerst in BAG 1, 51 (60) = AP Nr. 1 zu Art. 3 GG, von der anspruchsberechtigten Frau eine Geltendmachung ihres Anspruchs gefordert; auch hieran ist festzuhalten. Denn der Arbeitgeber darf nicht dadurch überrascht werden, daß nachträglich Ansprüche auf Gewährung oder Abgeltung von Hausarbeitstagen gestellt werden, die er nicht in Rechnung ziehen konnte. Es ist ein Ausfluß der arbeitsvertraglichen Treupflicht der Arbeitnehmerin, nicht nachträglich Forderungen geltend zu machen, mit denen der Arbeitgeber



- 4 -

nicht rechnen, die er also bei der Kalkulation nicht berücksichtigen konnte.

Es kann vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht verlangt werden, daß er bei jeder Arbeitnehmerin von sich aus in die Prüfung darüber eintritt, ob bei ihr die Voraussetzungen des Hausarbeitstagesgesetzes vorliegen. Diese Prüfung wäre, vor allem in Betrieben mit einer starken weiblichen Belegschaft, für den Arbeitgeber unverhältnismäßig schwierig, jedenfalls viel schwieriger als die Geltendmachung des Hausarbeitstagsanspruchs durch die anspruchsberechtigte Frau, die ohne besondere Mühe die Anspruchsvoraussetzungen und deren Vorliegen in ihrer Person dartun kann. Es muß deshalb von ihr verlangt werden, daß sie von sich aus tätig wird und an den Arbeitgeber zwecks Gewährung des Hausarbeitstages herantritt. Tut sie das nicht, so wird der Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgehen dürfen, daß es sich nicht um eine anspruchsberechtigte Frau handelt oder daß diese doch keinen Wert auf die Gewährung von Hausarbeitstagen legt.

Zwar ist der Anspruch auf Gewährung von Hausarbeitstagen unabdingbar, es kann also für die Zukunft nicht auf ihn verzichtet werden. Aber die anspruchsberechtigte Frau ist auch nicht gezwungen, gegen ihren Willen den Hausarbeitstag zu nehmen. Rührt sie sich nicht und darf deshalb der Arbeitgeber davon ausgehen, daß sie entweder nicht zu den anspruchsberechtigten Frauen gehört oder daß sie doch von ihrem Recht keinen Gebrauch machen will, so erlischt der Anspruch, und es kann insbesondere später keine Abgeltung nicht geltend gemachter Hausarbeitstage verlangt werden. Mit einem solchem Verlangen würde sich die Arbeitnehmerin in einen Widerspruch zu ihrem eigenen früheren Verhalten setzen.

Rechtfertigt sich aus diesen Gründen die vom Senat stets erhobene Forderung, daß die anspruchsberechtigte Frau ihren Anspruch geltend machen muß, wenn er nicht löschen soll, so können doch darüber, wie eine solche Gel-

- 5 -

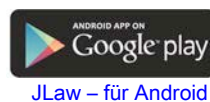


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



tendmachung zu geschehen hat, keine allgemeinen Regeln aufgestellt werden. Vielmehr richtet sich das nach den Umständen des einzelnen Falles. Wenn der Fall so liegt, daß der Arbeitgeber den Kreis der anspruchsberechtigten Frauen deshalb genau kennt, weil er diesen Frauen in der Vergangenheit Hausarbeitstage gewährt hat, so dürfen an die Geltendmachung keine strengen Anforderungen gestellt werden. Denn dann besteht nicht die Gefahr, daß der Arbeitgeber später mit Forderungen überfallen wird, mit denen er nicht hat rechnen können. Vielmehr trägt der Arbeitgeber dann, wenn er von der bisherigen Übung abgeht und die Gewährung von Hausarbeitstagen einstellt, weil er sich aus irgendeinem Grunde dazu berechtigt fühlt, selbst das Risiko einer etwaigen Nachzahlung.

Deshalb genügt es in diesen Fällen, um das Erfordernis der Geltendmachung zu erfüllen, wenn der Arbeitgeber auf irgendeine Weise Kenntnis davon erhält oder auch nur damit rechnen muß, daß er später mit Abgeltungsansprüchen überzogen wird. Daher muß es in Fällen dieser Art insbesondere genügen, wenn nicht alle anspruchsberechtigten Frauen einzeln selbst mit ihren Ansprüchen an den Arbeitgeber herantreten, sondern wenn lediglich eine dieser Frauen oder auch der Betriebsrat dem Arbeitgeber in geeigneter Weise mitteilt, daß die Ansprüche der hausarbeitstagsberechtigten Frauen erfüllt werden müssen. Es bedarf in diesen Fällen weder einer Vollmacht seitens der Frauen noch auch der Mitteilung der Namen der anspruchsberechtigten Frauen, die ja dem Arbeitgeber ohnehin geläufig sind, weil ihnen in der Vergangenheit die Hausarbeitstage gewährt worden sind. Vielmehr genügt hier jede Mitteilung, aus der der Arbeitgeber erkennen kann, daß sich die anspruchsberechtigten Frauen der einseitigen Einstellung der Gewährung von Hausarbeitstagen nicht widerspruchsfrei fügen, sondern je nach der Entwicklung der Rechtsprechung sich vorbehalten, später mit ihren Ansprüchen, und zwar nun-



- 6 -

mehr solchen auf Abgeltung, hervorzutreten.

Im Streitfall hat der Betriebsrat in seinen Schreiben vom 24. Mai und 13. Juli 1957 hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die anspruchsberechtigten Frauen den Anspruch auf Gewährung von Hausarbeitstagen nicht bedingungslos aufgeben wollten, sondern daß sie ihn im Gegenteil aufrecht erhielten, je nach dem die Rechtsprechung sich zugunsten der Frauen oder zugunsten des Arbeitgebers entwickeln würde. Das war für die Beklagte in der damaligen Lage ohne weiteres erkennbar. Denn das ergab sich eindeutig aus den Worten des Schreibens vom 24. Mai 1957: "Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, daß nach endgültiger Klärung der Rechtslage der Hausarbeitstag rückwirkend ab 1.5.1957 evtl. nachbezahlt wird bzw. nachgewährt werden kann". Ebenso eindeutig waren in dieser Hinsicht die Worte aus dem Schreiben vom 13. Juli 1957: "Hiermit machen wir für die Frauen in unserem Betrieb, die Anspruch auf den Hausarbeitstag haben, nach wie vor die Gewährung des Hausarbeitstages geltend".

Daß die Beklagte über die Bedeutung dieser Sätze nicht im Zweifel gewesen ist, ergibt sich aus ihrem Antwortschreiben vom 27. Mai 1957, insbesondere dem letzten Satz dieses Schreibens. Wenn es dort heißt: "Für irgendwelche Vereinbarungen darüber, ob dann Hausarbeitstage rückwirkend gewährt werden müssen, besteht kein Raum", so geht daraus eindeutig hervor, daß dies die Ablehnung der Forderung des Betriebsrats darstellen sollte, daß also die Beklagte sehr wohl diese Forderung des Betriebsrats, in der die Geltendmachung enthalten ist, in ihrer ganzen Tragweite erkannt hat.

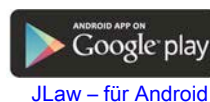
Der vorstehend wiedergegebene Satz aus dem Schreiben der Beklagten vom 27. Mai 1957 hat jedoch in diesem Zusammenhang noch eine andere Bedeutung: Der Senat hat nämlich schon wiederholt ausgesprochen, und zwar ebenfalls zuerst in BAG 1, 51 (60) = AP Nr. 1 zu Art. 3 GG, daß es keiner Geltendmachung des Hausarbeitstagsanspruchs seitens der

- 7 -

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](#)

anspruchsberechtigten Frauen bedarf, wenn der Arbeitgeber seinerseits klar zum Ausdruck gebracht hat, daß er den Hausarbeitstag nicht gewähren will. Auch bei dieser Ansicht ist zu verbleiben. Wollte der Arbeitgeber nämlich trotz einer solchen von ihm abgegebenen Erklärung dem später erhobenen Anspruch auf Gewährung oder Abgeltung von Hausarbeitstagen entgegensetzen, es fehle an einer Geltendmachung, so würde er seinerseits sich mit seinem früheren Verhalten in einen Widerspruch setzen. In diesem Fall kann er sich deshalb nicht auf eine etwa fehlende Geltendmachung berufen.

Ein solcher Fall lag hier vor. Nach ihrem Schreiben an den Betriebsrat vom 27. Mai 1957 hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, die Beklagte selbst die Gewährung von Hausarbeitstagen für die Zeit bis zur Klärung der offenstehenden Rechtsfragen durch die Rechtsprechung eindeutig verweigert. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Schreiben eine solche Ablehnung gesehen. Gegen diese Auslegung des Schreibens, gegen die rechtserhebliche Bedenken nicht bestehen, wird auch in der Revision nichts vorgebracht. An sie ist also das Revisionsgericht gebunden.

Andererseits genügt es, daß eine solche Ablehnung dem Betriebsrat zugeht. Es ist nicht notwendig, daß sie gegenüber jeder einzelnen anspruchsberechtigten Frau erklärt wird. Es kann nämlich davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat die infrage kommenden Frauen von sich aus unterrichtet. Das gilt jedenfalls in einem Fall wie dem vorliegenden, in dem die Einstellung der bisherigen Gewährung von Hausarbeitstagen darauf beruht, daß sich Arbeitgeber und Betriebsrat über eine anderweitige Verteilung der Arbeitszeit einigen. Wenn es in einem solchen Falle genügt, daß der Betriebsrat für die anspruchsberechtigten Frauen tätig wird, indem er die Ansprüche geltend macht, so muß es auch genügen, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegen-



- 8 -

über seine generelle Ablehnung erklärt. In einem solchen Fall macht diese Ablehnung eine Geltendmachung der Ansprüche also auch dann entbehrlich, wenn sie lediglich gegenüber dem Betriebsrat ausgesprochen worden ist.

Diese Ablehnung der Beklagten kommt besonders klar darin zum Ausdruck, daß sie im letzten Satz des Schreibens vom 27. Mai 1957 offensichtlich jede rückwirkende Gewährung oder Abgeltung von Hausarbeitstagsansprüchen ablehnen will. Die Beklagte erklärt zwar, daß sie sich nach einer Änderung der Rechtslage (gemeint ist: nach einer entsprechenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts) für verpflichtet erachtet, von da ab für die Zukunft den Hausarbeitstag zu gewähren. Dagegen erklärt sie sich nicht für verpflichtet, sondern lehnt es gerade ab, die Hausarbeitstagsansprüche für die vorher liegende Zeit zu erfüllen, um die es sich im Streitfall gerade handelt.

Es ist somit dem angefochtenen Urteil darin beizutreten, daß der Hausarbeitstagsanspruch der Klägerinnen nicht an einer fehlenden Geltendmachung scheitert. Gleichwohl kann der Senat in der Sache noch nicht endgültig entscheiden. Denn es steht noch nicht fest, ob alle gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Hausarbeitstagen bei den Klägerinnen vorliegen. Das Landesarbeitsgericht hat es nämlich unterlassen, die notwendigen Feststellungen zu treffen, die die Prüfung ermöglichen, ob bei den Klägerinnen ein Hausstand im Sinne des Nordrhein-Westfälischen Hausarbeitstagsgesetzes vorliegt. Hierzu konnte das Landesarbeitsgericht deshalb nicht Stellung nehmen, weil zur Zeit des Erlasses des angefochtenen Urteils der Beschluß des Großen Senats, AP Nr. 19 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen, noch nicht vorlag und deshalb vom Landesarbeitsgericht noch nicht berücksichtigt werden konnte. Nach diesem Beschluß des Großen Senats kommt es für die Frage, ob ein Haus-

- 9 -



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

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

stand im Sinne des Gesetzes gegeben ist, noch darauf an, ob die Klägerinnen nicht in einem ganz oder überwiegend mit Einrichtungsgegenständen des Vermieters ausgestatteten Raum gewohnt haben. Hierüber wird das Landesarbeitsgericht noch die nötigen Feststellungen treffen müssen, so daß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung in die Vorinstanz zurückverwiesen werden mußte.

gez. Nipperdey Dr. Gröninger Wichmann
Dr. Rothweiler Dr. Kaulen

