

16. Mai 1961

87

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

Gesetz: HATG Bremen §§ 1, 2

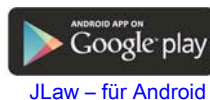
Leitsatz: Im Bereich des Hausarbeitstagesgesetzes von Bremen steht der hausarbeitstagsberechtigten Frau bei der 48-Stunden-Woche auch dann der Anspruch auf Gewährung eines Hausarbeitstages zu, wenn durch Arbeitszeitverlegung ein Sonnabend oder mehrere Sonnabende im Monat von der Berufsarbeit freigestellt sind.

Aktenzeichen: 1 AZR 425/60
Urteil des BAG vom 16. Mai 1961

LAG Bremen



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



1 AZR 425/60

2 Sa 95/60 Bremen

87

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
zugestellt am 16. Mai 1961
gez. Henkelmann,
Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. Mai 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Reibel und Riedel für Recht erkannt:

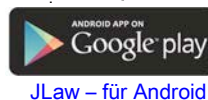
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 11. Oktober 1960 - 2 Sa 95/60 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit 1956 bei der Beklagten als Angestellte tätig. Sie erhielt bis Ende 1957 in jedem Monat einen Hausarbeitstag nach den Vorschriften des Bremer Hausarbeitstagesgesetzes. Sodann stellte die Beklagte die Gewährung von Hausarbeitstagen ein. Zur Begründung berief sie sich darauf, daß die durchschnittliche 48-stündige Wochenarbeitszeit nunmehr so verteilt sei, daß im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei blieben. Deshalb brauche ein Hausarbeitstag nicht mehr gewährt zu werden.

Die Klägerin ist der Auffassung, daß bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nach dem Bremer Hausarbeitstagesgesetz Hausarbeitstage gewährt werden müssten, auch wenn durch Arbeitszeitverlegung einzelne Tage arbeitsfrei blieben. Sie hat deshalb für die in der Zeit vom 1. Januar bis 30. November 1958 nicht gewährten Hausarbeitstage eine Abgeltung in Höhe von 178,40 DM brutto mit der Klage geltend gemacht.

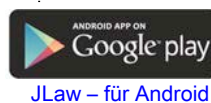
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe in der streitigen Zeit deshalb keinen Anspruch auf Gewährung von Hausarbeitstagen, weil sie nicht an sechs Tagen in der Woche beschäftigt worden sei. Angesichts des eindeutigen und deshalb nicht auslegungsfähigen Wortlauts des Bremer Hausarbeitstagesgesetzes, nach dem eine Beschäftigung an sechs Tagen in der Woche Anspruchsvoraussetzung sei, stehe der Klägerin somit der mit der Klage geltend gemachte Anspruch nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die gegen das Urteil erster Instanz eingelegte Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Beklagte ihr Ziel auf Klageabweisung weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, daß nach dem Hausarbeitstagsgesetz von Bremen die arbeitende Frau auch dann den Anspruch auf den Hausarbeitstag hat, wenn durch Verteilung einer Arbeitszeit von mindestens 44 Stunden wöchentlich auf die verschiedenen Werktage zwei Sonntage als Tage, an denen gearbeitet werde, eingespart würden. Die Revision ist demgegenüber der Auffassung, der Anspruch entfalle, wenn die Frau nicht tatsächlich in jeder Woche an allen sechs Werktagen beschäftigt werde.

Das Vorbringen der Revision ist nicht geeignet, die Rechtsausführungen des angefochtenen Urteils zu erschüttern.

Der Senat hat sich bisher in vier Fällen mit Prozessen zu befassen gehabt, die einen ähnlichen Sachverhalt betreffen.

1) Zunächst erging das Urteil AP Nr. 5 zu § 1 HATG Niedersachsen. Dort lag der Fall so, daß die Klägerin 48 Stunden in der Woche (im Durchschnitt) arbeitete und daß jeder zweite Sonntag arbeitsfrei war. Der Senat hat damals der Klägerin den begehrten Hausarbeitstag zugesprochen. Er hat die Auffassung vertreten, daß der Begriff "arbeitsfrei" im Sinne des Niedersächsischen Hausarbeitstagsgesetzes nicht erfüllt sei, wenn die Wochenarbeitszeit in einem Betrieb nicht herabgesetzt, aber so verteilt sei, daß die gesamte Belegschaft an einem Werktag nicht arbeite, die dadurch ausfallende Arbeitszeit jedoch vorgeleistet oder nachgeholt werde. Die Begründung, die der Senat damals gegeben hat, deckt sich im allgemeinen mit den Gründen, mit denen im angefochtenen Urteil dieses Rechtsstreits das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen hat.

2) In seinem Urteil AP Nr. 8 zu § 1 HATG Niedersachsen hat der Senat an seiner in der vorgenannten Entscheidung vertretenen Auffassung über die Auslegung des Begriffs "arbeitsfrei" festgehalten. Er hat jedoch betont, daß diese Auslegung nicht gelte, wenn die monatliche Arbeitszeit durch Arbeitszeitverkürzung um acht oder mehr Stunden herabgesetzt

- 4 -

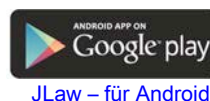
werde. Daher entfalle der Anspruch auf einen Hausarbeitstag nach dem Niedersächsischen Hausarbeitstagesgesetz, wenn infolge Arbeitszeitverkürzung in der Woche durchschnittlich nicht mehr als 46 Stunden gearbeitet und damit gegenüber einer Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich eine arbeitsfreie Zeit von acht oder mehr Stunden im Monat gewonnen werde und gleichzeitig durch Arbeitszeitverlegung zwei oder mehr Sonnabende im Monat von der Berufsarbeit freigestellt würden. Im damals entschiedenen Fall hatte die Klägerin eine Wochenarbeitszeit von 45 Stunden. Jeder zweite Sonnabend blieb arbeitsfrei. Deshalb hat der Senat in jenem Fall den Antrag der Klägerin auf Gewährung eines Hausarbeitstages zurückgewiesen.

3) Für den Geltungsbereich des Hausarbeitstagesgesetzes von Bremen hat sich der Senat mit dieser Frage in der Entscheidung AP Nr. 2 zu §§ 1, 2 HATG Bremen befasst. Auch in jenem Fall war die 45-Stundenwoche eingeführt. In dem betreffenden Betrieb wurden an den ersten fünf Werktagen der Woche je neun Stunden gearbeitet, während samtags der Betrieb ruhte. Gleichwohl hatte die Klägerin jenes Prozesses die Gewährung eines Hausarbeitstages verlangt, was der Senat jedoch abgelehnt hat. Er hat ausgesprochen, nach dem Hausarbeitstagesgesetz für Bremen entfalle der Anspruch auf einen Hausarbeitstag, wenn infolge Arbeitszeitverkürzung in der Woche durchschnittlich nicht mehr als 46 Stunden gearbeitet und damit im Monat eine Arbeitszeit von acht Stunden frei würde und gleichzeitig durch Arbeitszeitverlegung zwei oder mehr Sonnabende im Monat von der Berufsarbeit freigestellt würden. Im Ergebnis entspricht also dieses Urteil dem vorgenannten Urteil AP Nr. 8 zu § 1 HATG Niedersachsen.

4) In seinem Urteil AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW hat der Senat, wenn auch mehr am Rande, sich ebenfalls mit der hier interessierenden Frage befasst. Er hat dort die Ansicht, daß bei anderweitiger Verteilung der 48-stündigen regelmäßigen gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf fünf Tage in der Woche der Hausarbeitstag nicht gewährt zu werden brauche, wenn die angeblich anzunehmende Voraussetzung einer Arbeit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

an allen sechs Wochentagen für den Hausarbeitstag im Gesetz enthalten sei, als rechtsirrig bezeichnet. Damit hat der Senat die Grundsätze, die er in der Entscheidung AP Nr. 5 zu § 1 HATG Niedersachsen aufgestellt hatte, nochmals bestätigt.

II. In dem hier zur Entscheidung stehenden Falle liegt der Sachverhalt so, daß grundsätzlich die 48-stündige Wochenarbeitszeit in dem streitigen Zeitraum beibehalten war. Es war lediglich eine andere Arbeitszeitverteilung vorgenommen worden: Es galt die 96-stündige Doppelwoche, und die Arbeitszeitverteilung war so vorgenommen worden, daß zwei Sonnabende im Monat arbeitsfrei blieben. Fielen in den Monat fünf Sonnabende, so wurde an drei Sonnabenden gearbeitet. Das hat die Klägerin in den Vorinstanzen unwidersprochen vorgetragen.

Das von der Beklagten ins Feld geführte Urteil des Senats AP Nr. 2 zu §§ 1, 2 HATG Bremen könnte allerdings den Anschein erwecken, als ob der Senat damals der Auffassung gewesen wäre, zwischen den Gesetzen von Niedersachsen und Bremen bestehe gerade in dem hier zu entscheidenden Punkt eine bedeutsame Abweichung. Denn der Senat hat damals, wenn auch nur referierend, den völlig eindeutigen Wortlaut des Bremer Gesetzes erwähnt. An anderer Stelle hat er in jenem Urteil die Auffassung vertreten, das Bremer Gesetz sei seinem Wortlaut nach recht eindeutig. Die Beklagte meint, daß das gegen die Berechtigung des von der Klägerin im vorliegenden Prozeß erhobenen Anspruchs spreche. Im entscheidenden Punkt ist jedoch bei näherer Prüfung das Bremer Gesetz keineswegs so eindeutig, wie das die Revision annimmt. Vielmehr ergibt sich aus dem Wortlaut des Gesetzes noch nichts Entscheidendes gegen den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch. Das Bremer Gesetz sagt: "sofern sie an sechs Tagen in der Woche beschäftigt werden". Hier ist also nicht von jeder Woche die Rede, sondern nur von einer Woche, wobei unbestimmt ist, um welche Woche es sich dabei handeln soll. Jedenfalls würde es bei rein wörtlicher Auslegung des Gesetzes ausreichen, wenn die Frau in auch nur einer Woche des Monats an sechs Tagen arbeitet. Diese Unklar-

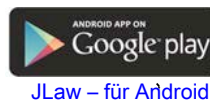
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



heit, die dadurch entstanden ist, daß der Anspruchszeitraum für die Gewährung des Hausarbeitstages der Monat ist, während hier auf die Woche abgestellt ist, macht also eine Auslegung des Gesetzes nicht nur möglich, sondern auch notwendig. Keinesfalls kann man sagen, das Gesetz sei so eindeutig, daß sich eine Auslegung verbiete. Das gilt auch angesichts der Materialien des Gesetzes, die vom Landesarbeitsgericht zutreffend zitiert worden sind. Auch sie ergeben nichts Bestimmtes darüber, was der Gesetzgeber in der hier zu entscheidenden Frage gewollt hat.

Das Landesarbeitsgericht betont mit Recht, daß die anderen Landesgesetze für die hier anzuwendende Auslegung nicht unbedingt maßgeblich sind. Immerhin ist darauf hinzuweisen, daß der Senat die Auslegung, die er dem Niedersächsischen Gesetz gegeben hat, im Rahmen des Nordrhein-Westfälischen Gesetzes (AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW) tragend erwähnt hat. Es ist in der Tat zu beachten, daß gewisse gemeinsame Tendenzen in allen Ländergesetzen über den Hausarbeitstag bestehen. Wo es nicht um den Wortlaut, sondern um Sinn und Zweck des Gesetzes geht, ist deshalb eine vorsichtige Übertragung von Auslegungen aus dem einen Gesetz in das andere zulässig. Denn Sinn und Zweck der Hausarbeitstagesgesetze sind in allen Ländern die gleichen. Es ist also nicht ohne weiteres unzulässig, die Gedankengänge, die der Senat bei Zugrundelegung der 48-Stundenwoche für Niedersachsen ausgesprochen hat, auch für Bremen zur Geltung zu bringen.

Weiter spricht für die Klägerin, daß der durch Arbeitszeitverlegung (nicht Arbeitszeitverkürzung) freigemachte Sonnabend auch sonst im Arbeitsrecht nicht als freier Tag angesehen wird. Zu verweisen ist in dieser Hinsicht auf das Urlaubsrecht, aber auch auf die Rechtsprechung des Senats zu der Frage, wie in der 5-Tage-Woche der freie Hausarbeitstag zu vergüten ist. Wenn in jenen Fällen zugunsten der Arbeitgeber davon ausgegangen wird, daß der durch Arbeitszeitverlegung arbeitsfreie Sonnabend Arbeitstag bleibt, so muß das gerechterweise auch hier gelten, wo es



sich zugunsten der Arbeitnehmerinnen auswirkt. Zwar ist hier im Gesetz nicht, wie es in Niedersachsen der Fall ist, von "arbeitsfrei" die Rede, sondern das Gesetz spricht davon, daß an allen sechs Tagen in der Woche eine Beschäftigung erfolgt. Aber sachlich ist der Unterschied doch nicht so groß, wie es die Revision annimmt. Vielmehr läuft es im Ergebnis auf dasselbe hinaus, ob man einen Tag als arbeitsfrei bezeichnet oder ob man davon spricht, daß an diesem Tag die Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden.

Überwiegende Gründe sprechen somit dafür, der Ansicht der Klägerin und damit des Landesarbeitsgerichts beizutreten. Das bedeutet, daß trotz des abweichenden Wortlauts des Bremer Hausarbeitstaggesetzes von dem des Gesetzes von Niedersachsen hier nichts anderes gelten kann als das, was der Senat in AP Nr. 5 zu § 1 HATG Niedersachsen zu dem Anspruch auf den Hausarbeitstag im Falle der 48-stündigen Wochenarbeitszeit ausgesprochen hat. Da das Landesarbeitsgericht die dort vom Senat aufgestellten Grundsätze im angefochtenen Urteil berücksichtigt hat, mußte dieses bestätigt werden.

gez. Nipperdey, Dr. Schröder. Wichmann
Reibel Riedel





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)