

25. März 1960

50

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

Gesetz: HATG NRW § 1

Leitsatz:

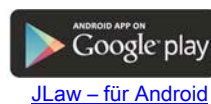
Der im Betrieb arbeitsfreie Samstag eignet
sich nicht zur Gewährung des Hausarbeits-
tages nach dem HATG NRW.

Aktenzeichen: 1 AZR 517/58
Urteil des BAG vom 25. März 1960

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 517/58

2 Sa 342/58 – Hamm/Westf.

Verkündet

am 25. März 1960

gez. Henkelmann,

Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1960 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger
sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und Kettner
für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm in Westf. vom
23. September 1958 – 2 Sa 342/58 – wird auf
Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Beide Klägerinnen sind als Arbeiterinnen bei der Beklagten beschäftigt. Sie haben einen eigenen Hausstand und sind verheiratet. Die eine Klägerin hat ein Kind, die andere hat 5 Kinder.

Die Prozessparteien sind sich darüber einig, dass die Klägerinnen Anspruch auf einen Hausarbeitstag (HAT) nach dem nordrhein-westfälischen Gesetz über die Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand vom 27. Juli 1948, GVBl.49, 6 (HATG NRW) haben. Sie streiten jedoch darüber, ob dieser HAT an einem Samstag gewährt werden kann, an dem die gesamte Belegschaft der Beklagten, und zwar im Hinblick auf eine im Betrieb eingeführte Arbeitszeitverkürzung, arbeitsfrei ist.

Mit den - in erster Instanz miteinander verbundenen - Klagen haben die Klägerinnen beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihnen den Hausarbeitstag an einem Arbeitstag - ausgenommen an einem arbeitsfreien Sonnabend - zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Beide Vorinstanzen haben dem Klageantrag entsprochen. Berufung und Revision sind zugelassen. Die Beklagte verfolgt mit der Revision ihr Ziel (Abweisung der Klage) weiter, während die Klägerinnen beantragen, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht dahin erkannt, dass der HAT nicht auf einen für alle Arbeitnehmer des Betriebes arbeitsfreien Samstag gelegt werden kann.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, der Anspruch auf den HAT nach dem HATG NRW bestehe auch dann, wenn in dem Betrieb die 5-Tage-Woche eingeführt sei, sofern nur die im Arbeitsverhältnis stehende Frau wöchentlich mindestens 40 Stunden arbeite. Gleichgültig sei es, wie die Wochen-

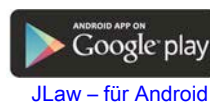


JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Mindestarbeitszeit von 40 Stunden verteilt sei. Diese stelle die maßgebliche Belastungsgrenze dar. Die für andere Ländergesetze über den HAT anzuwendenden Regeln hätten für NRW keine Bedeutung. Richtig sei es, dass die wirtschaftliche Belastung der Beklagten als Arbeitgeberin durch die Gewährung des HAT bei der 5-Tage-Woche höher sei, als sie es sein würde, wenn an 6 Tagen, davon am Samstag verkürzt, gearbeitet würde. Gleichwohl dürfe sie die anspruchsberechtigten Frauen nicht auf den für die gesamte Belegschaft freien Samstag verweisen. Das Gesetz wolle der Frau helfen, die durch Beruf und Haushaltsführung bedingte Doppelbelastung zu tragen. Sie solle die Hausarbeit nicht zu einer Zeit verrichten, die für die Erholung von der Berufsarbeit bestimmt sei. Eine solche Zeit aber sei der arbeitsfreie Samstag. Er solle auch der Familie dienen. Die anspruchsberechtigte Frau dürfe nicht schlechter gestellt werden als ihre Arbeitskollegen. Die von der Beklagten erstrebte Regelung würde auf eine urlaubsähnliche Regelung hinauslaufen, die das Gesetz nicht gewollt habe. Ob diese Regelung für die Beklagte wirtschaftlicher sei, sei nicht entscheidend.

Demgegenüber wendet die Revision ein, das Gesetz bestimme den Tag, der als HAT zu gewähren sei, nicht selbst, sondern überlasse die Bestimmung dem Arbeitgeber. Als Wochentag i.S. des Gesetzes, auf den der Arbeitgeber den HAT legen könne, sei auch der Samstag anzusehen. Die Frauen selbst hätten gern den Samstag als HAT gewählt. Dadurch, dass in der Folgezeit der Samstag teilweise für alle Arbeitnehmer arbeitsfrei geworden sei, sei die Lage grundsätzlich keine andere geworden. Der Arbeitgeber könne ja auch Mehrarbeit auf den an sich arbeitsfreien Samstag verlegen. Dieser sei daher Werk- und Arbeitstag geblieben. Die 5-Tage-Woche sei auch erst teilweise eingeführt. Das Gesetz könne aber nur einheitlich angewendet werden. Soweit ein Samstag durch Arbeitszeitverlegung von Arbeit freigestellt werde, gelte er doch nicht als arbeitsfreier Tag. Das Gesetz gebe keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung.



- 4 -

In erster Linie gehe der Anspruch nach dem HATG auf Bezahlung. Der Schutzgedanke des HATG sei in den Betrieben, in denen samstags sowieso nicht gearbeitet werde, praktisch überholt. Dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, der den freien Samstag als HAT bestimme, könne nur der Einwand des Mißbrauchs entgegengesetzt werden, für dessen Vorliegen hier aber nichts hervorgetreten sei. Mindestens könne jeder sechste HAT auf einen Samstag gelegt werden. Auch eine Mitbestimmung des Betriebsrats komme bei der Festsetzung des HAT nicht in Frage.

Diesen Ausführungen der Beklagten vermag der Senat nicht zu folgen. Sie sind nicht geeignet, einen Fehler in der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen rechtlichen Beurteilung des Streitfalles darzutun.

Zwar steht Bulla, Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht, 1954, 4. Kap. HAT, Anm. 306, S. 723, auf dem Standpunkt, der Arbeitgeber könne kraft seines Weisungsrechts bestimmen, dass der HAT an einem Samstag genommen wird. Diese Ansicht Bullas bezieht sich aber offenbar nur auf den Fall, dass der Samstag nicht - wie hier - für den gesamten Betrieb arbeitsfrei ist. Dass eine solche Arbeitsbefreiung an einem Samstag oder an mehreren Samstagen im Monat die Entstehung eines Anspruchs auf einen HAT in NRW dann, wenn für die Arbeitnehmerin gleichwohl noch eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden verbleibt, nicht hindert, hat der Senat - wogegen sich die Revision nicht wendet - in BAG 5, 187 = AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW ausgesprochen und eingehend begründet. An dieser mit Recht auch vom Landesarbeitsgericht vertretenen Ansicht ist festzuhalten. Ihre Richtigkeit ergibt sich daraus, dass das HATG NRW als Voraussetzungen für die Entstehung des Anspruchs nur den eigenen Hausstand und die 40-stündige wöchentliche Mindestarbeitszeit kennt, nicht aber verlangt, dass die Arbeitnehmerin an allen sechs Wochentagen zu arbeiten hat. Soweit - auch nach Ansicht des Senats, vgl. BAG 3, 243 = AP Nr. 5, ferner AP Nr. 8 zu § 1 HATG Nieder-

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](#)

- 5 -

sachsen, AP Nr. 2 zu §§ 1, 2 HATG Bremen - für andere Länder etwas anderes gilt, ist das auf die anderslautenden Gesetzesbestimmungen dieser Länder zurückzuführen, worauf das Landesarbeitsgericht ebenfalls mit Recht hinweist. Der Ansicht der Revision, was in jenen Fällen rechtens sei, müsse auch hier gelten, kann deshalb nicht beigetreten werden. Vielmehr ist jedes Gesetz über den HAT aus sich heraus auszulegen, wie der Senat auch in BAG 5, 187 = AP Nr. 7 zu § 1 HATG NRW entschieden hat.

In dieser Entscheidung (a.E.) hat der Senat die "zweifelhafte Frage" unentschieden gelassen, "ob der Samstag überhaupt als HAT allgemein geeignet ist". Er hat jedoch bereits in der Entscheidung BAG 3, 146=AP Nr. 6 zu § 1 HATG NRW ausgesprochen, das HATG gewähre "den HAT einmal im Monat gerade für einen Tag, an dem an sich zu arbeiten ist". Diesen Grundsatz hat der Senat bestätigt in seiner Entscheidung AP Nr. 10 zu § 1 HATG NRW, in der es um die Höhe der Entschädigung für nicht gewährte HATe ging. Dort heisst es, der HAT hätte der Klägerin rechtens gewährt werden müssen an einem Tage, an dem an sich zu arbeiten gewesen wäre.

Für diese auch vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung spricht, dass, wenn der HAT an einem im Betrieb an sich schon arbeitsfreien Tag genommen werden müsste, von einer Arbeitsbefreiung, also einer Freistellung von sonst geschuldeter Arbeit, nicht mehr die Rede sein könnte, jedenfalls nicht von einer solchen, die mit Rücksicht gerade auf die Doppelbelastung der berufstätigen Frau zum Zwecke der Erledigung der Hausarbeit der Arbeitnehmerin erteilt wird. Schon § 2 der - nach herrschender Ansicht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. I, S.655, § 69, II, 2 und Anm. 7) weitergeltenden - Freizeitverordnung vom 22. Oktober 1943, RABl. III S. 325, sprach von der Gewährung von "Freizeiten zur Erledigung häuslicher und persönlicher Angelegenheiten". Diesen Zustand wollte das HATG NRW sicher nicht zu Ungunsten der berufstätigen Frau verschlechtern.

- 6 -

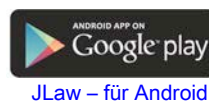
Läge somit, falls der HAT auf den ohnehin für alle Arbeitnehmer arbeitsfreien Samstag gelegt würde, eine Arbeitsbefreiung gerade zu dem erwähnten Zweck und gerade zugunsten der doppelt belasteten Frau nicht mehr vor, da ja an den arbeitsfreien Samstagen eine allgemeine völlig zweckfreie, lediglich auf Erholung ausgerichtete Arbeitsbefreiung gegeben ist, so bliebe von der nach dem HATG gewollten zweckbestimmten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nur noch die Bezahlung übrig, wie sie hier von der Beklagten ja auch vorgenommen wird. Das liefere, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, auf einen Abkauf, mindestens eine Abgeltung der HATe hinaus, die nach der Rechtsprechung des Senats aber nur unter ganz bestimmten, hier nicht vorliegenden Voraussetzungen zulässig ist (BAG 3, 225=AP Nr. 4, ferner AP Nr. 9 zu § 1 HATG NRW, vgl. auch BAG 1, 59 = AP Nr. 1 zu Art. 3 GG). Wie sich die Beklagte übrigens dann die Regelung bei im Monatsgehalt stehenden Angestellten denkt, ist nicht ersichtlich.

Gegenüber diesen Erwägungen und der gefestigten Rechtsprechung des Senats greifen die Einwände der Revision nicht durch. Insbesondere kann der für alle Arbeitnehmer arbeitsfreie Samstag dem Samstag mit nur verkürzter Arbeitszeit nicht gleichgestellt werden; denn an letzterem ist eben "an sich" zu arbeiten, wenn auch nicht so lange wie an den übrigen Wochentagen. Auch das, was vor Einführung der 5-Tage-Woche gerade hinsichtlich der Gewährung des HAT üblich war, ist nicht entscheidend, da durch ihre Einführung und damit die Befreiung aller Arbeitnehmer (nicht nur der hausarbeitstagsberechtigten Arbeitnehmerinnen) von einer sonst am Samstag zu leistenden Arbeit die Sachlage grundlegend verändert worden ist. Dass sich die Beklagte nicht auf die gesetzliche Regelung des HAT in Niedersachsen berufen kann, ist schon ausgeführt. Ob der sonst

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

arbeitsfreie Samstag, an dem gerade in der Woche, in der ein HAT gewährt werden soll, Mehrarbeit verlangt wird, als HAT geeignet ist, ist nicht zu entscheiden; denn der Klageantrag bezieht sich nur auf arbeitsfreie Tage. Solche sind aber nicht gegeben, wenn an ihnen Arbeit - sei es auch unregelmässige Mehrarbeit - zu leisten ist, zu der auch die Arbeitnehmerin, die einen HAT zu beanspruchen hat, hätte eingesetzt werden können und auch eingesetzt worden wäre, wenn nicht ihr HAT auf diesen Tag gelegt worden wäre. Ob im Urlaubsrecht etwas anderes gilt, ist ebenfalls nicht entscheidend, da insoweit andere Grundsätze gelten als für das Hausarbeitsrecht. Der Einwand schliesslich, dass der Betrieb mit 5-Tage-Woche nicht ungünstiger gestellt sein dürfe als der mit 6-Tage-Woche, schlägt ebenfalls nicht durch; denn das richtig ausgelegte Gesetz stellt eben nicht darauf ab, ob im Betrieb allgemein ein Wochentag arbeitsfrei ist oder nicht, sondern darauf, ob die Arbeitnehmerin mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeitet. Das ist eine durchaus sachliche Differenzierung, so dass auch ein Verstoß gegen Art. 3 GG ausscheidet.

Es kann dahingestellt bleiben, inwieweit die Festlegung des HAT dem einseitigen Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt oder ob hierbei der Betriebsrat einzuschalten ist; ebenso kann unerörtert bleiben, ob der Betriebsrat der Handhabung im Betrieb der Beklagten zugestimmt hat. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht hierauf kein Gewicht gelegt. Ein solches Weisungsrecht kann sich ebenso wie ein etwaiges Mitwirkungsrecht des Betriebsrats immer nur im Rahmen des Gesetzes halten. Dieses spricht aus, dass eine Arbeitsbelastung der Frau durch mindestens 40 Wochenstunden Anspruchsvoraussetzung ist. Wird diese Zeit erreicht oder überschritten, so hat die Frau denselben Anspruch wie ihre Arbeitskollegen, sich von der Arbeit zu erholen. Das könnte sie nicht, wenn sie in der Zeit der Erholung auch noch ihren Haushalt besorgen müsste. Deshalb



- 8 -

muss ihr als HAT ein freier Tag gewährt werden, an dem sie sonst, genau wie ihre Arbeitskollegen, arbeiten müsste.

Ob die Ansicht der Revisionsbeantwortung zutrifft, dass sich die Berechtigung des Standpunktes der Klägerin auch aus § 2 Abs. 1 HATG NRW ergibt, kann unter diesen Umständen dahingestellt bleiben.

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Otto Krell

Kettner

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](#)