

25. Nov. 1960

200

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: HATG NRW § 2

Leitsatz:

Der hausarbeitstagsberechtigten Frau stehen nach dem nordrhein-westfälischen Hausarbeitstagsgesetz im Falle der 5 Tage- und 45 Stundenwoche, in der jeder Samstag arbeitsfrei bleibt, als Vergütung für den gewährten Hausarbeitstag 7 1/2 Stundenlöhne zu.

Aktenzeichen: 1 AZR 566/58

Urteil des BAG vom 25. November 1960

LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR. 566/58

4 Sa 456/58 Hamm/Westfalen

Verkündet
am 25. November 1960

gez. Henkelmann,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

236

Urteil

In Sachen

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

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm in Westfalen vom 24. Oktober 1958 - 4 Sa 456/58 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht 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:

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Sie besitzt einen eigenen Haushalt und erhält deshalb allmonatlich ihren Hausarbeitstag. Im Betrieb der Beklagten werden von Montag bis Freitag je neun Stunden gearbeitet. Der Sonnabend ist arbeitsfrei. Für jeden gewährten Hausarbeitstag bezahlt die Beklagte 7 1/2 Stundenlöhne. Die Klägerin ist der Ansicht, daß ihr neun Stundenlöhne je HAT zuständen, und macht mit der Klage den unstreitigen Differenzbetrag geltend.

Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben der Klage entsprochen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Der Senat hat bereits in Sachen 1 AZR 595/58 durch Urteil vom 9. September 1960 dahin erkannt, daß der hausarbeits-tagsberechtigten Frau im Falle der Gewährung des Hausarbeitstages, wenn die betriebliche Arbeitszeit 45 Wochenstunden beträgt und auf die ersten fünf Werktage der Woche mit je neun Stunden verteilt ist, als Entgelt für den Hausarbeitstag der Betrag von 7 1/2 Stundenlöhnen zusteht. Diese Ansicht ist auch nach nochmaliger Überprüfung aufrechtzuerhalten.

Nach § 2 des Gesetzes über Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand des Landes Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 1948 (HATG NRW), das im Streitfall anzuwenden ist, ist der Hausarbeitstag mit dem Tagesdurchschnittslohn der vorhergehenden Lohnberechnungsperiode zu bezahlen.

I. Der Ansicht, daß ein solcher Tagesdurchschnittslohn nur für solche Tage zu ermitteln ist, an denen tatsächlich gearbeitet worden ist, kann nicht beigetreten werden. Es wäre verfehlt anzunehmen, daß der Wochenverdienst des Stundenlöhners bei Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage der Woche in einem Betrieb zur Ermittlung des nach § 2 des HATG NRW geschuldeten Entgelts durch die Zahl fünf, nicht durch die Zahl sechs zu teilen sei. Diese Auffassung liefe letztlich auf die Annahme



ninaus, daß dann, wenn durch anderweite Verteilung der Arbeitszeit der Sonnabend arbeitsfrei bliebe, dieser Sonnabend nicht mehr Arbeitstag sei. Dieser Auffassung kann jedoch nicht gefolgt werden. Vielmehr bleibt auch der durch Arbeitszeitverlegung freigewordene Wochentag "Arbeitstag".

Wird in einem Betrieb mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden durch anderweite Verteilung der Arbeitszeit ein arbeitsfreier Tag gewonnen, so handelt es sich um einen Fall des § 4 der Arbeitszeitordnung. Dieser § 4 stellt die Ausnahme von § 3 der Arbeitszeitordnung dar, wonach die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten darf. Demgegenüber läßt § 4 der Arbeitszeitordnung eine andere Verteilung der Arbeitszeit zu. Der Sinn dieser Bestimmung besteht darin, daß bei einer regelmäßigen Verkürzung der Arbeitszeit die durch diese Verkürzung ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Werktage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilt werden kann, und zwar bis zu der aus § 4 Abs. 3 der Arbeitszeitordnung folgenden Höchstgrenze von täglich 10 Stunden. Wenn also in einem Betrieb die Arbeitszeit auf 45 Stunden verkürzt und diese Arbeit an nur fünf Tagen geleistet wird, so handelt es sich in Höhe der Zeit, die täglich über die regelmäßige Arbeitszeit von acht Stunden hinaus geleistet wird, um die Arbeitszeit des Tages, der durch die Arbeitszeitverteilung arbeitsfrei geworden ist, hier des Sonnabends. Das gilt jedenfalls in dem hier vorliegenden Fall der 45 Stundenwoche, in der an fünf Tagen je neun Stunden gearbeitet werden. Zu der Frage Stellung zu nehmen, was Rechtens wäre, wenn der Sonnabend arbeitsfrei gelassen wird, ohne daß an den anderen Werktagen die Arbeitszeit auf mehr als acht Stunden erhöht wird, gibt der zur Entscheidung stehende Fall keine Veranlassung.

Aus den vorstehenden Erörterung^{en} zu den §§ 3 und 4 der Arbeitszeitordnung folgt, daß grundsätzlich der Sonnabend, obwohl er durch Verlegung von Arbeitszeit arbeitsfrei geworden ist, noch Arbeitstag im arbeitsrechtlichen Sinne bleibt.



- 4 -

Es gilt jedenfalls im Gebiet der Bundesrepublik nicht der Grundsatz, daß der Sonnabend von Gesetzes wegen als arbeits-²freier Tag anzusehen sei. Auch eine entsprechende tarifliche Regelung ist für den Streitfall jedenfalls nicht gegeben. Daraus folgt, daß bei der Berechnung des Tagesdurchschnittslohnes nach § 2 des HATG NRW nach wie vor von sechs Arbeitstagen in der Woche auszugehen ist, selbst wenn der einzelne in Frage kommende Betrieb nur an fünf Werktagen arbeitet und dabei an Stelle der in § 3 der Arbeitszeitordnung genannten acht Arbeitsstunden pro Arbeitstag neun Arbeitsstunden abgeleistet werden müssen.

Auch der gegen das Urteil des Senats vom 9. September 1960, 1 AZR 595/58, geltend gemachte Einwand, diese Rechtsprechung des Senats verstoße gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG, schlägt nicht durch. Ein solcher Verstoß wird darin gesehen, daß der Senat für den Fall der Bezahlung des gewährten Hausarbeitstages auf den Tagesdurchschnittslohn der vorhergehenden Lohnberechnungsperiode abstellt, während er in der Entscheidung vom 8. Januar 1959, 1 AZR 472/58 = AP Nr. 10 zu § 1 HausarbeitstagsG Nordrhein-Westfalen, für den Fall des nicht gewährten, aber abzugeltenden Hausarbeitstages den Arbeitnehmerinnen den Lohn für die tatsächlich von ihnen an dem Tage, an dem sie nicht hätten arbeiten müssen, geleistete Arbeit zugesprochen hat. Daß hierin kein Verstoß gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz liegt, folgt schon daraus, daß die beiden Fällen zugrunde liegenden Sachverhalte völlig unterschiedlich sind: In dem einen Fall (Bezahlung des gewährten Hausarbeitstages) handelt es sich um die Bezahlung der nicht geleisteten Arbeit; im anderen Falle (Abgeltung des nicht gewährten Hausarbeitstages) handelt es sich dagegen um die Bezahlung einer ohne Rechtspflicht geleisteten Arbeit. Im letzteren Falle hat also der Arbeitgeber unberechtigtweise die Arbeitskraft der anspruchsberechtigten Frau an dem Tage in Anspruch genommen, an dem der Hausarbeitstag hätte gewährt werden müssen. Ein solcher (objektiver) Unrechtstatbestand liegt dagegen im Falle der Gewährung eines Hausarbeitstages, in dem lediglich dessen Be-

- 5 -



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



zahlung im Streit steht, nicht vor. Hinzu kommt, daß das HATG NRW den Fall der Bezahlung des gewährten Hausarbeitstages ausdrücklich regelt. Eine solche ausdrückliche Regelung fehlt dagegen für den Fall, daß der Hausarbeitstag zu Unrecht nicht gewährt worden ist und durch Geldzahlung abgegolten werden muß. Fehlt es aus diesen Gründen an einer Vergleichbarkeit des Sachverhalts, so kann auch ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz nicht in Frage kommen. Erst recht aber scheidet ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus.

Schließlich kann auch nicht anerkannt werden, daß die Rechtsprechung des Senats zur Frage der Bezahlung des gewährten Hausarbeitstages im Widerspruch stehe zu dem Urteil vom 17. Januar 1958 , 1 AZR 256/57 = AP Nr. 7 zu § 1 HausarbeitstagsG Nordrhein-Westfalen. Im Urteil vom 17. Januar 1958 hat der Senat für den Bereich des HATG NRW den Arbeitnehmerinnen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden haben, den Anspruch auf den Hausarbeitstag auch für den Fall zuerkannt, daß die wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Werktage verteilt ist. Dabei handelt es sich ausschließlich um die Auslegung des § 1 des HATG NRW und der dort gegebenen Anspruchsvoraussetzungen. Diese Frage ist aber verschieden von der hier zur Erörterung stehenden Frage, wie der gewährte Hausarbeitstag zu vergüten ist. Diese Frage wird ausschließlich in § 2 des HATG NRW geregelt. Hier ist eindeutig auf die Lohnberechnungsperiode abgestellt. Es wird den anspruchsberechtigten Frauen nicht der Lohn zugesprochen, der ihnen hätte bezahlt werden müssen, wenn sie an dem betreffenden Tage gearbeitet und nicht den Hausarbeitstag genommen hätten. Das Gesetz wendet vielmehr die Durchschnittslohnberechnung an, enthält also eine Pauschalierung, die, wie zuzugeben ist, in Fällen dieser Art zur Benachteiligung der hausarbeitstagsberechtigten Frau führen kann. Diese Benachteiligung ist aber in der gesetzlichen Regelung begründet und kann keine Veranlassung geben, entgegen dieser gesetzlichen Regelung aus Billigkeitsgründen den anspruchsberechtigten Frauen etwas zuzusprechen, was ihnen der Gesetzgeber nicht zugebilligt hat.



- 6 -

II. Der vom Gesetz genannte Begriff der Lohnberechnungsperiode ist dahin auszulegen, daß es sich dabei um die Zeitspanne handelt, für die nach den gegebenen gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Regelungen die Löhne zu berechnen sind. Wird dabei nur von einer Zeitspanne ausgegangen, die nur die Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wird, umfaßt, so kann allerdings ein durch Arbeitszeitverlegung frei gewordener Wochentag nicht mehr zu dieser Lohnberechnungsperiode gezählt werden. In einem solchen besonderen Fall muß daher durch die Zahl der Arbeitstage der (auf 5 Tage verkürzten) Lohnberechnungsperiode geteilt werden, um den Tagesdurchschnittslohn zu ermitteln.

Es kommt hiernach also darauf an, wie in dem betreffenden Betrieb die Lohnberechnungsperiode im Einzelfall bestimmt ist. Über diese Frage finden sich im angefochtenen Urteil keine ausreichenden Feststellungen. Da diese Frage prozeßentscheidend ist, konnte das angefochtene Urteil also keinen Bestand haben. Vielmehr mußte es aufgehoben, die Sache mußte zur erneuten Verhandlung und Entscheidung in die Vorinstanz zurückverwiesen werden. Diese wird nunmehr aufzuklären haben, wie in dem Betrieb der Beklagten die Lohnberechnungsperiode geregelt war. Sollte sie bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Werkzeuge der Woche betrieblich oder tariflich auf nur fünf Tage abgestellt sein, der arbeitsfrei gewordene Sonnabend also überhaupt nicht mehr zur Lohnberechnungsperiode zählen, so wäre allerdings der von der Klage vertretenen Auffassung zu folgen, daß bei der Berechnung nach § 2 des HATG NRW durch fünf, nicht durch sechs zu teilen ist. Für diesen Fall würde der Sonnabend auch hinsichtlich der Berechnung ausscheiden. Ist die Regelung hinsichtlich der Lohnberechnungsperiode jedoch eine andere, wie sie es im Falle des Urteils vom 9. September 1960, 1 AZR 595/58, war, so ist der Sonnabend, obwohl an ihm nicht gearbeitet wurde, bei der Berechnung mit zu berücksichtigen. In diesem Falle ist also durch sechs zu teilen.

gez. Dr. Schröder Bundesrichter Dr. Gröninger Wichmann
ist erkrankt und an der
Unterschriftsleistung ver-
hindert

Dr. Schröder



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

