

9. Sep. 1960

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

Gesetz: HATG NRW § 2

Leitsatz:

Die anspruchsberechtigte Frau hat, wenn die Wochenarbeitszeit von 45 Stunden auf fünf Tage mit je neun Stunden verteilt ist, nach dem nordrhein-westfälischen Hausarbeitstagsgesetz für den Hausarbeitstag einen Vergütungsanspruch von nur 7 1/2 Stundenlöhnen.

Aktenzeichen: 1 AZR 595/58

Urteil des BAG vom 9. September 1960 LAG Düsseldorf (Köln)



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



171

AZR 595/58

Sa 262/58 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
September 1960

v. Henkelmann,
gestellte
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. September 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Beyreis und Kettner für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln, vom 28. Oktober 1958 – 3 Sa 262/58 – wird auf Kosten der Klägerin 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:

Die Klägerin, die als Arbeiterin bei der Beklagten beschäftigt war, hatte einen eigengeführten Hausstand. Sie arbeitete in der Woche an fünf Tagen von montags bis freitags je neun Stunden. Der Samstag war arbeitsfrei. Die Lohnberechnungsperiode ging von mittwochs bis dienstags. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 12. Januar 1952 in Verbindung mit dem Abkommen über die Arbeitszeit und Löhne für die gewerblichen Arbeiter vom 29. Dezember 1958 Anwendung.

Die Beklagte gewährte der Klägerin einen Hausarbeitstag, vergütete dafür aber nur 7 1/2 Stundenlöhne. Die Klägerin hat mit der Klage beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den jeweiligen Haushaltstag mit dem Lohn von neun Arbeitsstunden zu vergüten. Die Beklagte hat Klageabweisung erbeten. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin das Ziel ihrer Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

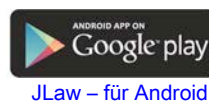
Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß nach dem Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen über Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand vom 27. Juli 1948 die auf den Hausarbeitstag entfallende Arbeitszeit nach dem Durchschnittslohnprinzip vergütet werden müsse. Dieses Ergebnis folgert das Landesarbeitsgericht weiter aus dem einschlägigen Tarifvertrag. Es meint, maßgeblich komme es auf die Lohnberechnungsperiode an, die hier sechs Werktagen umfasse. Ob an diesen sechs Werktagen oder nur an fünf Werktagen gearbeitet werde, sei für die Lohnberechnung

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

unerheblich. Der freie Samstag sei kein arbeitsfreier Werktag in dem Sinne, daß er zur Wochenarbeitsleistung ohne jeden Zusammenhang stünde. Vielmehr sei ein solcher Zusammenhang gegeben, weil der Samstag durch eine andere Verteilung der Arbeitszeit eingespart werde und die auf ihn an sich entfallenden Arbeitsstunden an den übrigen fünf Werktagen der Woche vorgearbeitet würden, ohne daß es sich dabei um Überstunden handele. Deshalb sei der freie Samstag in die Wochenarbeitsleistung einbezogen, und der Wochenlohn stelle die Abgeltung der für sechs, nicht für fünf Werktagen geleisteten Arbeitszeit dar.

Entgegen der Auffassung der Revision ist diesen Ausführungen beizutreten. Insbesondere trifft es zu, daß die Klägerin als Bezahlung des Hausarbeitstages den Lohn für neun Arbeitsstunden nur dann verlangen könnte, wenn allein auf die Arbeitsleistung, die durch den Hausarbeitstag ausgefallen ist, abgestellt werden müßte. Das würde dann der Fall sein, wenn nach dem nordrhein-westfälischen Hausarbeitstagesgesetz für die Bezahlung des Hausarbeitstages das reine Lohnausfallprinzip zur Anwendung kommen müßte. Das Gesetz regelt aber in § 2 Abs. 1 die Bezahlung des Hausarbeitstages nicht nach dem Lohnausfallprinzip dahin, daß die durch den Hausarbeitstag ausfallende Arbeitszeit mit dem Lohn zu bezahlen ist, den die Arbeitnehmerin verdient hätte, wenn sie nicht wegen des Hausarbeitstages von der Arbeit freigestellt gewesen wäre. Das Gesetz bestimmt vielmehr in § 2 Abs. 1, daß der freie Hausarbeitstag mit dem "Tagesdurchschnittslohn der vorhergehenden Lohnberechnungsperiode" bezahlt wird. Das Gesetz, das aus sich heraus auszulegen ist und zu dessen Auslegung die Hausarbeitstagesgesetze anderer Länder nach der Rechtsprechung des Senats nicht herangezogen werden dürfen, stellt es also auf den Tagesdurchschnittslohn der vorhergehenden Lohnberechnungsperiode ab. Es kommt deshalb nicht auf den Lohn an, den die Arbeitnehmerin an dem Tag verdient hätte, an dem sie wegen des ihr zustehenden Hausarbeitstages nicht gearbeitet hat. Insoweit



- 4 -

unterscheidet sich die Regelung des Hausarbeitstagesgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen auch von derjenigen in den Urlaubsgesetzen der Länder sowie von derjenigen im Arbeiterkrankheitsgesetz.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist Lohnberechnungsperiode für die Klägerin jeweils die Zeit vom Mittwoch bis zum Dienstag. Damit ist, wenn auch nicht die Kalenderwoche, so doch jedenfalls jeweils eine Woche die Lohnberechnungsperiode. Somit muß davon ausgegangen werden, daß zu dieser Lohnberechnungsperiode alle Werktage gehören, auch wenn an einem dieser Werktage durch die Verlegung der Arbeitszeit, die sonst an diesem Werktage zu leisten wäre, auf die verbleibenden Werktage nicht gearbeitet wird. Anders wäre die Frage nur dann zu beurteilen, wenn durch gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelung allgemein bei Einführung der Fünftagewoche diese Fünftagewoche zur Lohnberechnungsperiode bestimmt wäre. So ist es hier aber nicht.

Wenn in einem Gesetz, das im Jahre 1948 entstanden ist, ohne jede Einschränkung und ohne eine nähere Bestimmung dieses Begriffs von einer Lohnberechnungsperiode gesprochen wird und die Parteien des Einzelarbeitsvertrages oder Arbeitgeber und Betriebsrat oder die Tarifpartner eine andere Lohnberechnungsperiode als die im Gesetz festgelegte nicht einführen, muß sonach davon ausgegangen werden, daß unter einer Lohnberechnungsperiode von einer Woche sieben Tage abzüglich des arbeitsfreien Sonntags gemeint sind. Daß der Sonntag abgezogen werden muß, entspricht der seit Jahrhunderten gefestigten Anschauung des Abendlandes, wonach dieser seit je als der nicht zur Arbeit bestimmte Tag angesehen wird, sondern als der Tag, der der Erholung von der geleisteten und der Kräftigung für die noch zu leistende Arbeit dient.

Hieraus ergibt sich, daß bei der Ermittlung des Tagesdurchschnittslohnes bei einer Lohnperiode von einer Woche

- 5 -



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



der in einer Woche verdiente Lohn normalerweise durch sechs und lediglich bei gesetzlich zulässiger Sonntagsarbeit durch sieben geteilt werden muß. Dem steht nicht entgegen, daß das Gesetz von dem Tagesdurchschnittslohn spricht. Damit soll nur zum Ausdruck gebracht werden, daß die anspruchsberechtigte Frau für den monatlichen Hausarbeitstag einen Tageslohn erhält, also den auf einen Arbeitstag entfallenden Lohn. Unter Arbeitstag kann aber, wie betont, hier nur einer von den sechs Tagen der Arbeitswoche verstanden werden, so daß dem vom Landesarbeitsgericht gefundenen Ergebnis beizupflichten ist.

Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß bei dieser Berechnung die anspruchsberechtigte Frau stets 1 1/2 Stundenlöhne im Monat einbüßt, wenn sie den ihr zustehenden Hausarbeitstag nimmt. Dieses Ergebnis muß aber in den Fällen, in denen die Lohnberechnungsperiode so bestimmt ist, wie es hier der Fall war, angesichts der gesetzlichen Regelung in Kauf genommen werden. Ein gewisser Ausgleich ist zudem dadurch gewährleistet, daß der anspruchsberechtigten Frau in Fällen dieser Art in höherem Umfang Freizeit gewährt wird, und zwar für neun Stunden, während sie bei einer 48-stündigen, auf sechs Werktagen verteilten Durchschnittsarbeitszeit nur für acht Stunden, im Falle der 45-Stundenwoche gar nur für 7 1/2 Stunden von ihrer Arbeit im Betrieb freigestellt werden würde.

Aus all dem ergibt sich, daß bei der für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Vereinbarung über die Lohnberechnungsperiode die Berechnung der Beklagten hinsichtlich des der Klägerin für einen Hausarbeitstag zu zahlenden Entgelts zutreffend ist. Mit Recht hat deshalb das Landesarbeitsgericht die Klage für unbegründet gehalten, so daß die Revision keinen Erfolg haben konnte.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Stumpf

Max Beyreis

Kettner



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

