

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

41

Gesetz: BGB §§ 134, 138, 139, 151, 242 Gleichbehandlung;
 HausarbTagsG Nordrh.-Westf. §§ 1, 2

Leitsätze:

- 1) Eine Prämienregelung, deren Bestimmungen u.a. auf weibliche Betriebsangehörige einen Anreiz ausüben soll, den ihnen nach dem HausarbTagsG Nordrh.-Westf. zustehenden Hausarbeitstag nicht zu nehmen, ist wegen Verstoßes gegen § 134 BGB hinsichtlich dieses Teils der Regelung nichtig.
- 2) Ob die Nichtigkeit einer solchen Bestimmung die Nichtigkeit der Gesamtregelung zur Folge hat, kann in dem zur Entscheidung stehenden Fall dahingestellt bleiben. Denn der Arbeitgeber, der infolge der ex nunc-Wirkung der Nichtigkeit die für die Vergangenheit gezahlten Prämien denjenigen Arbeitnehmern belassen müßte, bei denen keine Hausarbeitstage anfielen oder die ihren Hausarbeitstag nicht genommen haben, kann sich den übrigen Arbeitnehmern gegenüber, die ihren Hausarbeitstag genommen haben, auf die evtl. Nichtigkeit der gesamten Regelung und damit den Wegfall der zugesagten Prämie nicht berufen. Das ergibt sich bei Berücksichtigung des sozialen Schutzcharakters des HausarbTagsG aus dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben in seiner besonderen Ausprägung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Aktenzeichen: 5 AZR 472/62

Urteil des BAG vom 28. März 1963 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 472/62

7 Sa 247/62 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 1963

gez. Weinrich,

Urteil

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichterin Kempe und den Bundesarbeitsrichter Seiler für Recht erkannt:

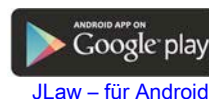
Die Revisionen der Beklagten gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
- 7. Kammer - vom 6. September 1962 - 7 Sa 247/62 - und gegen das Schlußurteil vom 5. November 1962 - 7 Sa 247/62 - werden auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerinnen sind seit mehreren Jahren bei der Beklagten, einem Unternehmen der holzbearbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen, als Arbeiterinnen beschäftigt.

Mit Wirkung ab 1. Juni 1961 hat die Beklagte in ihrem Betrieb zum Zwecke der Produktionssteigerung und mit dem Ziele der Ausschaltung von Fehlstunden eine Prämienentlohnung auf der Grundlage ihrer Bekanntmachung vom 25. Mai 1961 eingeführt. Danach wird den Arbeitnehmern unter Hinweis auf die Freiwilligkeit und die jederzeitige Widerrufbarkeit der Prämie ein Zuschlag von 0,30 DM zum Stundenlohn gewährt, wenn in einem bestimmten Lohnabrechnungszeitraum keine Arbeitsschicht versäumt wird. In dem hier interessierenden Teil hat diese Bekanntmachung folgenden Wortlaut:

Jeder Lohnempfänger, der das 18. Lebensjahr erreicht hat und auch nicht mehr in einem Lehrverhältnis steht, erhält für jede geleistete Normal-Arbeitsstunde 30 Dpf (Stundenlohn-Mehrverdienst), wenn die nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gegeben sind.

Zu diesen Voraussetzungen gehören:

- 1) In jedem Kalendermonat ab 1.6.61 bis 30.11.61 müssen die für diesen Kalendermonat festgelegten bzw. feststehenden Normal-Arbeitsstunden voll geleistet sein,
- 2) wenn z.B. im Juni 1961 bei 21 Arbeitstagen

die <u>Tagschicht</u>	198	Stunden
die <u>Doppelschicht</u>		
a) <u>Frühschicht</u>	196	2/3 Stunden
b) <u>Spätschicht</u>	196	Stunden
bei Dreischichten-Betriebsgruppen		
für eine Schicht	200	Stunden
- ohne eine Fehlstunde oder ohne Fehlzeit geleistet werden
- 3) Nicht als Fehlstunden werden nur die tariflichen und mit dem Betrieb vereinbarten Urlaubstage angesehen.
- 4) Krankheitstage, die vielfach echt von unecht schwer zu unterscheiden sind, wie auch Arztbesuche, Hausarbeitstage oder auch jede andere tariflich zulässige Fehlstunde werden bei





dieser Festlegung nur als Fehlstunden bewertet. Ausgenommen bleibt die Zeit für eine Betriebsversammlung.

5) ...

6) Wiederholter späterer Arbeitsbeginn und zu frühes Aufhören oder zwischenzeitliches unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes können nach einer schriftlichen Verwarnung als Nichterfüllung der Normal-Arbeitszeit erklärt werden.

Die Klägerinnen haben für den Berechnungszeitraum vom 1. Juni 1961 bis 30. November 1961 die von der Beklagten entsprechend den Voraussetzungen ihrer Bekanntmachung vom 25. Mai 1961 an die übrigen Arbeitnehmer gezahlte Anwesenheitsprämie nicht erhalten. Als Begründung für die Nichtzahlung der Prämie hat die Beklagte vorgetragen, alle Klägerinnen hätten in den hier in Betracht kommenden Zeitabschnitten ihren Hausarbeitstag (HAT) genommen, die Klägerin zu 1) darüber hinaus während der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen ihren Arzt aufgesucht, damit aber die für die Ausschüttung der Prämie erforderliche Stundenzahl ihrer Anwesenheit im Betrieb nicht erreicht, so daß die Voraussetzungen für die Gewährung der Prämie nicht gegeben seien.

Die Klägerinnen sind der Ansicht, die Beklagte verstoße mit ihrer Weigerung zur Zahlung der Prämie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie könnten gegenüber den anderen Arbeitnehmern nicht deshalb schlechter gestellt werden, weil sie den ihnen gesetzlich zustehenden HAT in den einzelnen Monaten des Berechnungszeitraumes genommen hätten.

Unter Berücksichtigung des Umstandes, daß die Klägerinnen zu 2) und 3) in den Monaten Juni bis September 1961 teilweise aus Krankheitsgründen gefehlt und deshalb die erforderliche Stundenzahl nicht erreicht haben, beanspruchen diese Klägerinnen die Zahlung der Prämie nur noch für die Monate Oktober und November 1961 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von je 114,60 DM; sie haben insoweit die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung dieses Betrages beantragt, während



die Klägerin zu 1) für die Monate August bis einschließlich November 1961 die Zahlung von 229,50 DM begehrt mit der Behauptung, sie habe entgegen dem Vortrag der Beklagten im Monat August nicht krankheitshalber gefehlt; im Monat Oktober habe sie allerdings während der Arbeitszeit einen Arzt aufsuchen müssen, es handele sich insoweit jedoch um einen tariflich sanktionierten Anspruch auf notwendige Freistellung von der Arbeitszeit unter Weiterzahlung des Lohnes.

Die Beklagte hat sich zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages in erster Linie auf die Freiwilligkeit und jederzeitige Widerruflichkeit des von ihr eingeführten Prämiensystems berufen, das einen Rechtsanspruch der Klägerinnen ausschließe. Da es sich um eine von ihr gewährte freiwillige Zuwendung handele, sei sie in der Aufstellung der Voraussetzungen für den Erwerb der Prämie und damit auch der Festsetzung der Fehlstundengrundsätze völlig frei. Sie könne deshalb sowohl Krankheitszeiten als auch tariflich zu bezahlende Fehlzeiten als Fehlstunden anrechnen. Dasselbe gelte von dem den Klägerinnen zustehenden Hausarbeitstag, da sie, abgesehen von der monatlich zweimaligen Freistellung von der Arbeit an zwei Samstagen, durch die ihnen bei Nichtnehmen des Hausarbeitstages gewährte nicht unbedeutende Prämie in die Lage gesetzt seien, die ihnen nach dem HAT-Gesetz für das Land Nordrhein-Westfalen eröffnete Möglichkeit der Vornahme von Hausarbeiten an einem arbeitsfreien Tag im Monat durch bezahlte Arbeitskräfte ausführen zu lassen, so daß dem Sinn und Zweck des Hausarbeitstagesgesetzes vollauf entsprochen sei. Sollte man jedoch den Ausschluß der Prämie bei Inanspruchnahme des HAT für nichtig halten, so sei die gesamte Prämienregelung nichtig und damit der Anspruch der Klägerinnen unbegründet, da die Beklagte bei Kenntnis der Nichtigkeit der Prämienregelung die Prämie überhaupt nicht oder in völlig anderer Form gewährt hätte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Beschluß vom 6. September 1962 über die Behauptung der Klägerin zu 1), sie habe im August 1961 krankheitsbedingte Fehlzeiten aufzuweisen gehabt, Be-



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





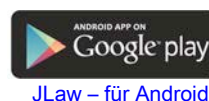
weis erhoben und zu diesem Zweck den Rechtsstreit, soweit er die Klägerin zu 1) traf, vertagt, im übrigen durch Teilurteil vom gleichen Tage auf die Berufung der Klägerinnen zu 2) und 3) unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Beklagte nach dem Klageantrag verurteilt. Nachdem es im weiteren Verlauf des Rechtsstreits in der Berufungsinstanz zwischen den Parteien unstreitig geworden war, daß die Klägerin zu 1) im August 1961 lediglich wegen ihres Hausarbeitstages dem Dienst ferngeblieben war und nicht infolge Krankheit gefehlt hatte, im übrigen im Oktober 1961 aus anderen als auf dem Nehmen des Hausarbeitstages beruhenden Gründen nicht zur Arbeit erschienen war und deshalb die für die Auszahlung der Prämie vorgeschriebene Stundenzahl nicht erreicht hatte, hat das Landesarbeitsgericht durch Schlußurteil vom 5. November 1961 unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Beklagte zur Zahlung von 174,50 DM verurteilt und im übrigen die Berufung zurückgewiesen.

Mit den gegen Teilurteil und Schlußurteil zugelassenen Revisionen erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Der Senat hat beide Revisionen durch Beschluß vom 28. März 1963 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

Entscheidungsgründe:

1) Nachdem nach Erlaß des angefochtenen Teilurteils vom 6. September 1962 gegen die Klägerinnen zu 2) und 3) es hinsichtlich der Klägerin zu 1) nach den Feststellungen des angefochtenen Schlußurteils vom 5. November 1962 in der Berufungsinstanz unstreitig geworden ist, daß die Klägerin zu 1) im August 1961 nicht infolge einer Erkrankung dem Dienst ferngeblieben ist und auch im Monat Oktober 1961 ein Fall der nach dem einschlägigen Tarifvertrag zulässigen notwendigen Freistellung von der Arbeit nicht vorgelegen hat, handelt es sich bei allen drei Klägerinnen für die Revisionsinstanz nur noch um die Entscheidung der Rechtsfrage,



ob die durch das Fernbleiben von der Arbeit an dem den Klägerinnen monatlich zustehenden Hausarbeitstag entstandenen Fehlzeiten einen Verlust der sonst an die Klägerinnen zu zahlende Prämie zur Folge haben. Diese Frage ist mit dem Landesarbeitsgericht zu verneinen.

2) Soweit die Klägerinnen ihre Ansprüche generell auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen, verkennen sie, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann anspruchsbegründend wirkt, wenn nicht bereits eine andere Rechtsgrundlage, die die geltend gemachten Ansprüche rechtfertigt, besteht. Denn die Entwicklung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die Rechtsprechung (vgl. erstmals RAG 33, 172; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., § 48 Ziffer IV 1 Anm. 100 und IV, 3) entsprang dem Bedürfnis, beim Fehlen einer sonstigen Anspruchsgrundlage einer ohne sachliche Gründe erfolgten differenzierenden Behandlung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber entgegenzutreten und zum Ausgleich einer solchen dem Gedanken der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers widersprechenden und deshalb zu mißbilligenden ungleichen Behandlung dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine anspruchsbegründende Wirkung zuzumessen (vgl. Urteil des Senats vom 4. März 1961 = BAG AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation). Den Klägerinnen stand aber auf Grund der Bekanntmachung der Beklagten vom 25. Mai 1961 ein vertraglicher Anspruch auf Auszahlung einer Prämie bei Vorliegen derjenigen Voraussetzungen zu, die zu setzen die Beklagte ohne Verstoß gegen bestehende gesetzliche Bestimmungen berechtigt war. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

Die in einer betrieblichen Bekanntmachung durch den Unternehmer erfolgte Zusage einer unter bestimmten Voraussetzungen zu gewährenden Sonderleistung an die Belegschaftsmitglieder begründet in aller Regel für den Zeitraum, in dem diese Voraussetzungen erfüllt werden, einen vertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung der Sonderleistung. Dies hat der Senat grundsätzlich für die Frage der freiwilligen Gewährung der Weihnachtsgratifikation für ein bestimmtes Jahr ausgesprochen (BAG AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation; ebenso BAG AP Nr. 69 zu Art. 3 GG). Dasselbe muß für die von der Beklagten in der Bekanntmachung

vom 25. Mai 1961 erfolgte Zusage einer Prämie bei Erfüllung eines von Fehlzeiten nicht unterbrochenen bestimmten Arbeitszeitvolumens gelten. Diese Verpflichtungserklärung der Beklagten ist rechtlich als ein vertragliches Angebot zu werten, bei der nach der allgemeinen Lebenserfahrung und insbesondere den Gepflogenheiten im Arbeitsleben eine ausdrückliche Annahmeerklärung des Berechtigten in aller Regel nicht erwartet wird und die deshalb nicht Voraussetzung für das Zustandekommen der Einigung ist (§ 151 BGB). Eine so zustande gekommene Prämienzusage kann für die Vergangenheit nicht mit der Begründung widerrufen werden, sie sei unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs erfolgt und begründe keinen Rechtsanspruch. Denn, wie der Senat in der bereits erwähnten Entscheidung vom 4. März 1961 (AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation) zum Ausdruck gebracht hat, würde eine solche Auffassung außer acht lassen, daß durch den Inhalt der Zusage die Beklagte in dem von der Bekanntmachung betroffenen Arbeitnehmerkreis die Erwartung und den Vertrauenstatbestand begründet hat, bei Erfüllung der Voraussetzungen die für den vergangenen Zeitraum zugesagte Prämie auch zu zahlen. Der Vorbehalt der Freiwilligkeit und der jederzeitigen Widerrufbarkeit kann daher seinem ganzen Sinn nach nur die Bedeutung haben, das aus der Tatsache der Gewährung einer Prämie für das Jahr 1961 abgeleitete Entstehen eines Rechtsanspruchs für die Zukunft auszuschließen (BAG, aaO; ebenso BAG AP Nr. 69 zu Art. 3 GG).

3) Ist danach davon auszugehen, daß zwischen den Parteien für das Jahr 1961 ein auf die Auszahlung einer Prämie bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen gerichteter Vertrag zustande gekommen ist, so bleibt zu prüfen, ob auf Grund des Inhalts dieses Vertrages gesetzliche Bestimmungen verletzt sind, die gegebenenfalls die Nichtigkeit, sei es einzelner Punkte dieses Vertrages, sei es des ganzen Vertrages, zur Folge haben (§§ 134, 138, 139 BGB). Eine Prüfung des Inhalts der Bekanntmachung unter diesen Gesichtspunkten führt zu folgendem Ergebnis:



Nach dem Inhalt der Bekanntmachung vom 25. Mai 1961 war es das erkennbare Ziel der Beklagten, sich zum Zwecke der Leistungssteigerung die Arbeitskraft ihrer Arbeitnehmer möglichst uneingeschränkt zu sichern, wobei es keinen Unterschied machen sollte, ob die Belegschaftsangehörigen verschuldet oder unverschuldet der Arbeit fernblieben und damit nicht die Arbeitsstundenzahl im Monat erreichten, die Voraussetzung für die Gewährung der Prämie war. Das ergibt eindeutig die Ziffer 4 der Bekanntmachung, die u.a. bestimmt, daß Krankheitstage, "die vielfach echt von unecht schwer zu unterscheiden sind", bei Ermittlung der Anzahl der Normalarbeitsstunden als "Fehlstunden" gewertet werden. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden und kann insbesondere nicht als gegen die guten Sitten verstoßend angesehen werden, wenn die Beklagte, ohne dazu verpflichtet zu sein, Beträge für die Zahlung einer Anwesenheitsprämie aufwendet, um ihre Arbeitnehmer zu gewissenhafter Erfüllung ihrer Arbeitspflicht anzuhalten. Es bleibt sich hierbei gleich, wenn bei einer solchen Regelung die schuldlose (z.B. auf Krankheit beruhende) Arbeitsversäumnis dem schuldhaften Fernbleiben von der Arbeit gleichgestellt wird. Denn das Versagen eines Vorteils selbst in den Fällen der schuldlosen Arbeitsversäumnis stellt keine sittenwidrige Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, es würde vielmehr eine Verletzung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit bedeuten, wollte man in solchen Fällen den Arbeitgeber zur Ausschüttung einer Prämie für verpflichtet halten, deren Versagung unter den geschilderten Umständen nicht als sittenwidrig angesehen werden kann.

Etwas anderes muß aber gelten, wenn durch die Prämienentlohnung ein Anreiz geboten werden soll, hausarbeitstagsberechtigten Frauen den ihnen zustehenden Hausarbeitstag zu nehmen. Nach dem Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 1962 (BAG AP Nr. 19 zu § 1 HausArbTagsG Nordrh.-Westf.) steht den Klägerinnen auf Grund der §§ 1,2 des HAT-Gesetzes NRW ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit an einem Tag im Monat zu. Dieses

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gesetz stellt, wie seiner Entstehungsgeschichte zu entnehmen ist, seinem Charakter nach ein Arbeitsschutzgesetz dar, dessen Zielsetzung darauf gerichtet ist, die Leistungsfähigkeit der weiblichen Arbeitskräfte, die durch umfangreiche häusliche Arbeiten zusätzlich in Anspruch genommen werden, zu erhalten. Infolge des zwingenden Charakters und des Zweckes dieses Gesetzes kann für die Frage des Anspruchs auf einen freien Hausarbeitstag nicht darauf abgestellt werden, ob die berufstätige Frau eine ausreichende Hilfe hat oder ob sie in der Lage ist, sich auf Grund ihrer finanziellen Verhältnisse eine Hilfe zu verschaffen. Denn wenn es der Wille des Gesetzgebers gewesen wäre, nur besonders bedürftigen Frauen einen freien Hausarbeitstag im Monat unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren, hätte es hierfür eines ausdrücklichen Hinweises im Gesetz bedurft. Es ist deshalb rechtlich unerheblich, wenn die Revision in längeren Ausführungen und unter Anführung rechnerischer Gesichtspunkte darauf hinweist, daß die Klägerinnen durch Erbringung ihrer Arbeitsleistung an dem ihnen zustehenden HAT infolge der ihnen in diesem Fall auszuzahlenden Prämie geldlich durchaus in die Lage gesetzt seien, die ihnen obliegenden Hausarbeiten durch einzustellende Hilfskräfte ausführen zu lassen und somit der Sinn und Zweck des HAT-Gesetzes nicht verletzt würde. Jedem Schutzgesetz, mag es sich hierbei um den Schutz von Frauen, von Jugendlichen, von Schwerbeschädigten, von Heimkehrern oder anderen Personengruppen handeln, liegt inhaltlich ein ideeller Zweck zu Grunde. Für das HATG NRW liegt dieser Zweck in dem aus der Präambel zu diesem Gesetz zu entnehmenden Schutz der Gesundheit der mit häuslichen Pflichten belasteten berufstätigen Frauen. Es würde eine Verletzung dieses Zwecks und damit des Gesetzes bedeuten, wollte man durch rechnerisch-kommerzielle Erwägungen zu einer Auslegung des Gesetzes gelangen, die seinem eigentlichen Zweck entgegensteht. Deshalb widerspricht die Bekanntmachung der Beklagten, die erkennbar dem Zweck dient, durch das Mittel des Anreizes einer Prämienzahlung den Hausarbeitstag ihren Betriebsangehörigen quasi "abzukaufen",



dem Sinn dieses Gesetzes und ist insoweit, weil auf eine Umgehung des Gesetzes gerichtet, gemäß § 134 BGB rechtsunwirksam. Auch der Grundsatz der Vertragsfreiheit ist insoweit Einschränkungen unterworfen, wenn ein Vertrag des gekennzeichneten Inhalts den Zweck verfolgt, im Wege der Umgehung des Gesetzes soziale Schutzvorschriften auszuschalten (vgl. die im Grundsatz gleichliegenden Erwägungen des BAG GS AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

4) Bei der somit gegebenen Teilnichtigkeit der Prämienregelung, soweit sie hausarbeitstagsberechtigte Frauen ausschließt, erhebt sich die Frage, ob damit die Gesamtregelung ungültig ist oder nicht. Hierzu hat der Senat folgendes erwogen:

Es wäre denkbar, daß die Beklagte bei Kenntnis der soeben festgestellten Teilnichtigkeit die Gesamtregelung im übrigen aufrechterhalten hätte mit dem Inhalt, daß dann der gültige Teil sich auch auf die hausarbeitstagsberechtigten Frauen erstrecken würde. Dann würde sich der Anspruch der Klägerinnen ohne weiteres aus der Bekanntmachung ergeben und von dieser Bekanntmachung könnte sich die Beklagte nur kraft ihres darin enthaltenen Widerrufsvorbehalts für die Zukunft lösen.

Es wäre aber auch möglich, wie die Beklagte das auch ausdrücklich in den Vorinstanzen behauptet hat und was vom Landesarbeitsgericht im einzelnen jedenfalls nicht prozeßordnungsmäßig geklärt worden ist, daß die Beklagte bei Kenntnis der erörterten Teilnichtigkeit die Gesamtregelung überhaupt nicht getroffen hätte. Aber auch wenn man von einem solchen Fall, der, wie gesagt, denkbar ist und vom Landesarbeitsgericht nicht aufgeklärt worden ist, ausgeht, können dennoch die Klägerinnen die verlangten Prämien Gelder beanspruchen. Denn in einem solchen Fall würde sich folgende Rechtslage ergeben:

Soweit Arbeitnehmer in Betracht kommen, die die Anwesenheitsgelder erhalten haben, weil bei ihnen keine Hausarbeitstage praktisch wurden oder die die Anwesen-



heitsgelder erhalten haben, weil sie, wie es der Zweck der Bekanntmachung war, den ihnen zustehenden Hausarbeitstag nicht genommen haben, muß beachtet werden, daß dann die totale Nichtigkeit der Bekanntmachung nicht mit rückwirkender Kraft, sondern nur mit ex nunc-Wirkung gegeben sein könnte. Denn es entspricht einer gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß, von hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen abgesehen, die Nichtigkeit eines in Funktion gesetzten Arbeitsverhältnisses nicht mit rückwirkender Kraft, sondern nur mit Wirkung für die Zukunft geltend gemacht werden kann (BAG AP Nr. 2 zu § 125 BGBu Nr. 2 zu § 138 BGB mit weit. Nachw.). In einem solchen Fall ergäbe sich dann aber, daß die Beklagte denjenigen Arbeitnehmern die gewährten Prämien belassen müßte, bei denen keine Hausarbeitstage anfielen oder die ihren Hausarbeitstag nicht genommen haben. Dann muß aber die Beklagte auch die Klägerinnen, die ihren Hausarbeitstag genommen haben, so behandeln, wie die übrigen Arbeitnehmer. Das ergibt sich aus dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben in seiner besonderen Ausprägung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, der es dem Arbeitgeber verwehrt, bei der auf die Dauer der Anwesenheit im Betrieb abgestellten Regelung der Prämiegelder in einer Weise zu differenzieren, die das Nehmen oder Nichtnehmen von Hausarbeitstagen zum Kriterium für das Gewähren oder Nichtgewähren der Prämie macht. Denn damit würde er an einen von der Rechtsordnung ausdrücklich mißbilligten Gesichtspunkt, nämlich die verschiedenartige Bewertung eines zwar verschieden gelagerten Sachverhalts, den das Gesetz aber gerade nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers verschieden bewertet wissen will, anknüpfen.

Diese Gründe führen zu einer Bejahung der Berechtigung der Ansprüche der Klägerinnen. Da das Landesarbeitsgericht diese Folge, wenn auch mit anderer Begründung, ausgesprochen hat, macht das die Zurückweisung der Revisionen der Beklagten notwendig.

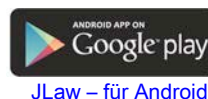
gez. Dr. Boldt Für den durch Ur- Dr. Holschemacher
 laub an der Unter-
 schrift verhinderten
 Bundesrichter Dr. Stumpf
 Dr. Boldt

M. Kempe

W. Seiler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)