

27. Sep. 1965

Für das Nachschlagewerk! Ja)
Für die Fachpresse! Ja) auszugsweise
Für die amtliche Sammlung! Ja)

Gesetz: BGB § 196 Abs. 1 Nr. 1 und 9; Abs. 2;
HAG §§ 1 und 2

Leitsatz: Für die Entgeltansprüche der in Heimarbeit Beschäftigten und der ihnen Gleichgestellten gilt die zweijährige Verjährungsfrist nach § 196 Abs. 1 Nr. 9 BGB.

Aktenzeichen: 5 AZR 72/65

Urteil des BAG vom 27. September 1965

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5_AZR_72/65

6 Sa 199/64 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 27. September 1965

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. September 1965 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. November 1964 – 6 Sa 199/64 – insoweit aufgehoben, als es der Berufung der Klägerin stattgegeben und dem Beklagten Kosten auferlegt hat.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 4. März 1964 – 1 Ca 101/64 – wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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 Klägerin betreibt eine Lohnnäherei. Sie hat in der Zeit von April 1960 bis März 1961 regelmäßig zwölf Arbeitnehmer(innen) beschäftigt und hat Tischdecken, Tischläufer und Tischservietten, die sie mit diesen hergestellt hatte, innerhalb des genannten Zeitraumes zum Gesamtrechnungsbetrage von 8.411,56 DM an den Beklagten geliefert.

Mit der im Januar 1964 erhobenen Klage macht die Klägerin die gesetzlichen Heimarbeitszuschläge nach dem Arbeiterkrankheitsgesetz, dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen und nach dem hiernach in Betracht kommenden Urlaubsrecht des Landes Nordrhein-Westfalen in Höhe von 851,-- DM geltend. Sie ist der Meinung, daß sie unter die Gleichstellungsbekanntmachung des Heimarbeitsausschusses für die Herstellung von Wäsche und verwandten Erzeugnissen vom 28. März 1955 falle. Im einzelnen hat sie hierzu vorgetragen, daß sie ausschließlich für fremde Firmen tätig sei, selbst wesentlich am Stück mitarbeite und die Verwertung der Arbeitsergebnisse ihren Auftraggebern überlasse. Daß sie die gesetzlichen Zuschläge fordern könne, habe sie erst erfahren, als sie einem Berufsvorband beigetreten sei.

Einschließlich eines weiteren bereits rechtskräftig erledigten Anspruchs hat die Klägerin beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 975,-- DM nebst 8,5 % Zinsen seit dem 15. März 1961 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat geleugnet, daß die Klägerin unter die erwähnte Gleichstellungs-Bekanntmachung falle. Im übrigen hat er die Einrede der Verjährung erhoben. Seiner Ansicht nach gilt für den Klageanspruch die zweijährige Verjährungsfrist gemäß § 196 Abs. 1 Nr. 8 bzw. Nr. 9 BGB.

Die Klägerin hält die Einrede der Verjährung für unbegründet. Kraft seiner Fürsorgepflicht sei der Beklagte gehalten gewesen, die Klägerin auf ihre Stellung als Berech-



tigte nach dem Heimarbeitsgesetz hinzuweisen. Da er ständig Arbeiten gegen Entlohnung vergebe, hätte er wissen müssen, daß in Fällen der vorliegenden Art die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes anzuwenden seien und hätte die Personen, die für ihn Lohnarbeit leisteten, auf ihre sich danach ergebenden Rechte hinweisen müssen. Diese Pflicht habe er fahrlässig verletzt und dadurch den Zeitablauf und die etwaige Verjährung selbst herbeigeführt. Nach Treu und Glauben könne er sich daher auf die Verjährung nicht berufen.

Der Beklagte dürfe sich ferner nach dem Rechtsgedanken des § 390 Satz 2 BGB nicht auf die Verjährung berufen. Der Beklagte habe nämlich eine Forderung von 1.674,60 gegen sie, über die er Mitte September 1962 einen rechtskräftigen Titel erlangt habe. Da sie, die Klägerin, erst im Jahre 1963 von den ihr zustehenden Forderungen erfahren habe, habe sie ihre Forderung nicht zur Aufrechnung gegen die rechtskräftig festgestellte Gegenforderung des Beklagten verwenden können. Auf Grund der Vorschrift des § 767 ZPO könne sie die damals versäumte Aufrechnung jetzt nicht nachholen, obwohl die Aufrechnung seinerzeit durchaus möglich gewesen wäre. Es sei aber recht und billig, ihr die Möglichkeit der Aufrechnung, wie sie § 390 Satz 2 vorsehe, weiter zu belassen. In erweiternder Auslegung des § 390 Satz 2 müsse man daher die Berufung des Beklagten auf die Verjährung ausschließen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat die Einrede der Verjährung als begründet angesehen.

Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht den Beklagten unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts verurteilt, an die Klägerin 799,19 DM nebst 8 1/2 % Zinsen seit dem 15. März 1961 zu zahlen. Die weitergehende Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der völligen Abweisung der Klage weiter.

Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, da gegenüber den Entgeltansprüchen der Klägerin entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts die Einrede der Verjährung durchgreift.

1. Gegen den rechtlichen Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin sei auf Grund der Gleichstellungsbekanntmachung des Heimarbeitsausschusses für die Herstellung von Wäsche und verwandten Erzeugnissen vom 28. März 1955 (BANz. Nr. 98 vom 24. Mai 1955) den in § 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen gleichgestellt, bestehen allerdings keine Bedenken. Die Regelungszuständigkeit des erwähnten Ausschusses für den Wirtschaftsbereich, in dem die Klägerin tätig ist, ergibt sich aus der Bekanntmachung des Bundesministers für Arbeit über die Errichtung eines Heimarbeitsausschusses für die Herstellung von Wäsche und verwandten Erzeugnissen vom 21. Juli 1953/14. November 1956 (BANz. Nr. 145 vom 31. Juli 1953/Nr. 228 vom 23. November 1956); danach umfaßt sein Zuständigkeitsbereich örtlich das gesamte Gebiet der Bundesrepublik und sachlich u.a. die Herstellung von Tisch- und Haushaltswäsche. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klägerin als Lohngewerbetreibende im Sinne von Abs. 1 Nr. 2 der bezeichneten Gleichstellungsbekanntmachung angesehen, da sie unstreitig die Tätigkeit des Maschinennähens in ihrem Betrieb regelmäßig ausübt und ferner der unmittelbare Absatz der Klägerin für den Absatzmarkt in den Kalenderjahren 1959 und 1960 nicht mehr als 25 v.H. des Gesamtumsatzes betragen hat. Irgendeinen Revisionsangriff gegen diesen Teil der Entscheidungsgründe des Landesarbeitsgerichts richtet der Beklagte auch nicht.

2. Das Landesarbeitsgericht hat seinen Standpunkt, die vom Beklagten erhobene Verjährungseinrede greife nicht durch, wie folgt begründet:

Bei den mit der Klage verfolgten Entgeltansprüchen handelt es sich um Ansprüche eines "Handwerkers" im Sinne von § 196 Abs. 1 Nr. 1 EGB, die, da die Leistungen für den Ge-



werbebetrieb des Schuldners erfolgten, gemäß § 196 Abs. 2 BGB erst in vier Jahren verjährten. Die für Arbeitnehmeransprüche geltende zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Abs. 1 Nr. 8 bzw. Nr. 9 BGB sei nicht auf den Bereich der Heimarbeit auszuweiten. Die in Heimarbeit Beschäftigten seien nicht Arbeitnehmer, sondern rechtlich selbständige, wirtschaftlich un-selbständige sog. "arbeitnehmerähnliche" Personen; Entgeltansprüche arbeitnehmerähnlicher Personen fielen aber nicht unter § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder 9 BGB. Dies sei im vorliegenden Falle ganz offensichtlich, da die Klägerin selbst Arbeitgeberin von zwölf Beschäftigten sei. Der ihr durch die Gleichstellung zustehende heimarbeitsrechtliche Schutz habe die Anwendbarkeit der kürzeren Verjährungsfrist nicht zur Folge; dies sei nirgends bestimmt und ergebe sich auch nicht aus der ratio legis. Bei § 196 Abs. 1 Nr. 8 bzw. Nr. 9 BGB sei an Dauerdienstverhältnisse mit wiederkehrenden Bezügen zu denken.

3. Diese Darlegungen des Berufungsgerichts halten den materiell-rechtlichen Angriffen der Revision nicht stand.

Zuzustimmen ist dem Berufungsgericht allerdings insofern, als es überhaupt auf die Entgeltansprüche der Klägerin die Vorschrift des § 196 BGB Anwendung finden läßt. Auf spezialrechtliche Verjährungsvorschriften kann nicht zurückgegriffen werden, da solche im Bereich der Heimarbeit gänzlich fehlen. Sie sind weder im Heimarbeitsgesetz noch auch in dem hier in Frage kommenden speziellen heimarbeitsrechtlichen Gesetzesregelungen auf dem Gebiete des Urlaubsrechts und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle und an Feiertagen enthalten; auch das Bundesurlaubsgesetz (vgl. § 12) enthält keine Verjährungsvorschriften. Bei dieser Sachlage müssen die allgemein geltenden Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches angewandt werden. Hierbei scheidet die regelmäßige Frist von 30 Jahren (§ 195 BGB) aus. Die Entgeltansprüche der in Heimarbeit Beschäftigten, sowohl die allgemeinen als auch die auf Sonderregelungen beruhenden, rühren aus Leistungsgeschäften her, die in Erwartung baldiger Bezahlung abgeschlossen werden; sie gehören daher dem Typ nach zu den

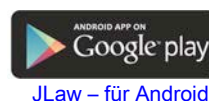


Entgeltforderungen aus Geschäften des täglichen Lebens, die in § 196 BGB verjährungsrechtlich besonders behandelt werden.

Nicht gefolgt werden kann dem Berufungsgericht jedoch in seiner Ansicht, die Verjährungsfrist für diese Entgeltansprüche bemesse sich nach § 196 Abs. 1 Nr. 1 letzter Halbsatz in Verbindung mit Abs. 2 BGB.

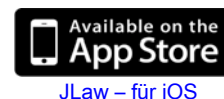
Aus den letztgenannten Vorschriften ergibt sich ... in Ausnahme zu der im Rahmen des § 196 sonst regelmäßig geltenden zweijährigen Verjährungsfrist - eine vierjährige Verjährungsfrist u.a. für solche Lieferungs- und Leistungsgeschäfte von Kaufleuten, Fabrikanten und Handwerkern, bei denen die Leistung für den Gewerbebetrieb des Schuldners erfolgt. Die Ausnahme gilt also für die Entgeltforderungen aus dem gegenseitigen kaufmännischen oder gewerblichen Geschäftsverkehr, also im Prinzip für einen Kreis von Personen, der sich im kaufmännischen und gewerblichen Geschäftsverkehr mit rechtlicher und wirtschaftlicher Selbständigkeit gegenübersteht. Wie die Materialien zum Bürgerlichen Gesetzbuch zeigen, sind es nicht grundsätzliche Erwägungen, sondern allein Gesichtspunkte der Zweckmäßigkeit gewesen, die zu dieser verjährungsrechtlichen Sonderregelung im Rahmen des § 196 BGB geführt haben. Im Entwurf der Ersten Kommission hat man diese - im bisherigen Recht überwiegend enthaltene - Ausnahme bewußt nicht berücksichtigt, weil für sie kein Bedürfnis vorliege, sie die Handhabung des Gesetzes erschwere und den Zweck des Gesetzes - die Verdunkelung des Tatbestandes zu vermeiden - zum Teil, besonders bei Lieferungen an "Detailisten und gewisse Handwerker" zu vereiteln drohe (s. Mugdan, Die gesamten Materialien zum BGB, Bd. I, S. 517).

Die Zweite Kommission ("Protokolle zum Allgemeinen Teil", s. Mugdan, aaO, S. 774, 775) nahm hingegen den jetzt in § 196 Abs. 1 Ziffer 1 enthaltenen Ausnahmetatbestand in ihren Entwurf auf, und zwar zunächst unter Hinweis auf das zur Zeit überwiegend geltende Recht und



sodann mit der weiteren Erwägung, daß die zweijährige Verjährungsfrist für manche Ansprüche zu kurz sei, z.B. die der Bauhandwerker gegen den Bauunternehmer, den Verkehr zwischen Großhändlern und Krämern auf dem Lande, die oft längeren Kredites nicht entbehren könnten; die Verdunkelung des Tatbestandes sei nicht zu befürchten, da vielfach auch bei Minderkaufleuten die Sitte der Buchführung bestehe, jedenfalls aber der Gläubiger zumeist als Vollkaufmann zur Buchführung verpflichtet sei. Die Zweite Kommission bezweifelte auch, daß es sich in dem vom Ausnahmetatbestand des § 196 Abs. 1 Satz 1 erfaßten Bereich überhaupt um Geschäfte des täglichen Lebens handle, und beließ es insoweit sogar zunächst bei der regelmäßigen Verjährungsfrist. Der zweite Entwurf wurde jedoch später durch Einfügung des jetzigen § 196 Abs. 2 BGB - vierjährige Verjährungsfrist - geändert. Die Reichstagskommission beließ es "mit geringer Majorität" (Mugdan, aaO, S. 972) bei dieser Regelung, obwohl ihr zahlreiche Petitionen vorlagen, die die Streichung des Ausnahmetatbestandes anregten, vor allem weil zu lange Verjährungsfristen die allzu große Ausdehnung des "Borgsystems" im Geschäftsverkehr förderten.

Wie die Entstehungsgeschichte des Bürgerlichen Gesetzbuches, insbesondere der hier maßgebende Zweite Entwurf zum Bürgerlichen Gesetzbuch, demnach zeigt, sind es für den allgemeinen kaufmännischen und sonstigen gewerblichen Geschäftsverkehr geltende Nützlichkeitserwägungen gewesen, die die Aufnahme des erwähnten Ausnahmetatbestandes in das Gesetz ausschlaggebend bestimmt haben. Maßgebend war vor allem die Überzeugung, daß in diesem Bereich die zweijährige Verjährungsfrist zu kurz sei; die Gefahren einer längeren Verjährungsfrist - vor allem mögliche Verdunkelung des Tatbestandes und Förderung des "Borgsystems" - wurden demgegenüber gering eingeschätzt. Alle diese Nützlichkeitserwägungen rühren nun, was besonders hervorzuheben ist, aus der Berücksichtigung der Verhältnisse der am gegenseitigen Geschäftsverkehr beteiligten Wirtschaftskreise her, haben jedoch keinen Bezug auf den objektiven Charakter, insbesondere die rechtlichen



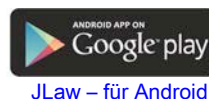
Formen der Rechtsgeschäfte, in denen dieser Geschäftsverkehr sich vollzieht. Es ist daher primär die Frage zu stellen, ob die Verhältnisse des in der Heimarbeit tätigen Personenkreises – abgesehen von der rechtlichen Natur des zwischen Auftraggeber und Heimarbeiter bestehenden Heimarbeitsverhältnisses – den Verhältnissen der in § 196 Abs. 1 Nr. 1 genannten Personen nahekommen oder von ihnen so stark abweichen, daß für ihn im Rahmen des § 196 BGB eine andere rechtliche Behandlung geboten ist.

4. Die zuletzt aufgeworfene Frage erfordert ein näheres Eingehen auf die soziale Stellung der in der Heimarbeit Tätigen, die Art ihrer gewerblichen Betätigung und ihre daraus abzuleitende allgemeine Stellung in der Rechtsordnung.

a) Das die soziale Stellung aller in der Heimarbeit tätigen Personengruppen bestimmende Merkmal ist ihre wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Auftraggeber und ihre sich daraus ergebende Schutzbedürftigkeit (vgl. Maus, HAG, 2. Aufl., S. 79), die vom Gesetzgeber in § 1 Abs. 2 HAG besonders hervorgehoben worden ist. Allen im Bereich der Heimarbeit Tätigen ist eigen, daß sie kein eigenes kaufmännisches Risiko für den Absatz der be- oder verarbeiteten Waren tragen, dieses vielmehr beim Auftraggeber liegt; sie überlassen, wie das Gesetz (§ 2 Abs. 1 und 2 HAG) es ausdrückt, die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem Auftraggeber. Hierin unterscheiden sie sich grundsätzlich von den in § 196 Abs. 1 Nr. 1 BGB genannten Personen; diese Bestimmung, insbesondere der in ihr enthaltene Ausnahmetatbestand, hat einen Personenkreis im Auge, der sich am Wirtschaftsleben mit eigenem unternehmerischen Risiko beteiligt und daher – jedenfalls grundsätzlich – wirtschaftliche Selbständigkeit besitzt. Die Tätigkeit der in Heimarbeit Beschäftigten kann daher ihrer Art nach nicht als kaufmännische oder handwerkliche im Sinne des § 196 Abs. 1 Nr. 1 BGB bezeichnet werden. Die Erwägungen, die der Gesetzgeber bei der Einfügung des Ausnahmetatbestandes in diese Vorschrift angestellt hat, treffen auch

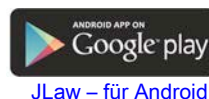


für den Bereich der Heimarbeit nicht zu. Der in Heimarbeit Beschäftigte ist auf Grund seiner wirtschaftlichen Abhängigkeit auf die umgehende Zahlung des Entgelts angewiesen, das die - in der Regel - entscheidende Existenzgrundlage für ihn und für die ggf. beschäftigten fremden Hilfskräfte ist; erfahrungsgemäß wird Heimarbeit überhaupt nur von Personen in ungünstigeren wirtschaftlichen Verhältnissen angenommen (BAG AP Nr. 14 zu § 2 TVG). Ein Kreditieren der Entgeltzahlung scheidet somit regelmäßig aus. Für bestimmte Teile des Entgelts, nämlich das den Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits bildende Urlaubs-, Feiertags- und Krankheitsentgelt, ergibt sich die Notwendigkeit einer alsbaldigen Zahlung bereits aus der Natur der Sache; für das Urlaubsentgelt besteht darüber hinaus auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen die unabdingbare Verpflichtung des Auftraggebers zur Zahlung vor Antritt des Urlaubs. So bestimmt § 4 der vorliegendenfalls für das Urlaubsentgelt der Klägerin in Betracht kommenden Verordnung des Landes Nordrhein-Westfalen zur Sicherung des Urlaubsanspruchs der in Heimarbeit Beschäftigten und der ihnen Gleichgestellten vom 7. Mai 1957, daß das Urlaubsentgelt für Heimarbeiter bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs und für Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte in zwei Raten je zur Hälfte - spätestens am 31. Mai und 30. November jeden Jahres - ausgezahlt werden müsse. In § 12 Nr. 3 EUrlG ist die Pflicht zur Zahlung vor Antritt des Urlaubs für die unter § 1 Abs. 1 Buchst. a HAG fallenden Heimarbeiter ausdrücklich statuiert; aus dem Sinne der gesetzlichen Bestimmung muß im übrigen aber gefolgert werden, daß Entsprechendes auch für die Hausgewerbetreibenden (§ 1 Abs. 1 Buchst. b HAG) und die nach § 1 Abs. 2 Buchst. b und c Gleichgestellten gilt. Daß der Gesetzgeber des Bundesurlaubsgesetzes bei den letzteren Gruppen der in Heimarbeit Beschäftigten keine ausdrückliche Bestimmung über den Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts getroffen hat, folgt lediglich aus ihrer vergleichsweise größeren persönlichen Selbständigkeit und der Annahme des Gesetzgebers, das Urlaubsentgelt werde hier mit dem jeweiligen Arbeitsentgelt laufend zur Auszahlung



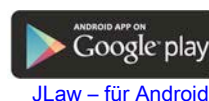
gebracht (Schelp-Herbst, BURLG, § 12 Anm. 30; Dersch-Neumann, BURLG, 3. Aufl., § 12 Anm. 31). Dies ist nur verständlich, weil der Gesetzgeber auch in diesem Teilbereich der Heimarbeit eine alsbaldige und laufende Zahlung des Arbeitsentgelts als selbstverständliche Regel vorausgesetzt hat. Vertragliche Regelungen aller Art, die hier die Auszahlung des Urlaubsentgelts auf die Zeit nach der Urlaubsperiode verlegen würden, müßten an der auch für die Heimarbeit geltenden Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs scheitern, der sich nur bei rechtzeitiger Zahlung des Urlaubsentgelts sinnvoll verwirklichen läßt (s. Dersch-Neumann, aaO, § 11 Anm. 75).

Es läßt sich somit sagen, daß, wenn soziale Stellung und Art der Tätigkeit der in der Heimarbeit Beschäftigten betrachtet werden, kein generelles Bedürfnis für eine über den in § 196 BGB festgelegten regelmäßigen Zeitraum hinausgehende Verjährungsfrist besteht. Nach den gesamten soziologischen Gegebenheiten erscheint die in der Heimarbeit ausgeübte Tätigkeit vielmehr als ein typischer Fall derjenigen Geschäfte des täglichen Lebens, die in kurzer Frist abgewickelt zu werden pflegen und für die daher die normale zweijährige Verjährungsfrist im Hinblick auf die Entgeltansprüche völlig ausreicht; es kann bei dieser Sachlage vor allem auch der Auftraggeber erwarten, daß Entgeltansprüche des von ihm in Heimarbeit Beschäftigten in der angegebenen Frist an ihn herangetragen werden. Es besteht nach den gegebenen sozialen Verhältnissen schließlich auch die Befürchtung, daß durch eine mehr als zweijährige Verjährungsfrist der Tatbestand verdunkelt und damit der Rechtsfriede gestört würden. Diese Gefahr wird nicht behoben durch die im Interesse des öffentlich-rechtlichen Entgeltschutzes in § 9 HAG bestimmte Pflicht zur Führung von Entgeltbelegen. Denn die Pflicht zur Aufbewahrung der Entgeltbelege besteht nach § 13 der Ersten Rechtsverordnung zur Durchführung des Heimarbeitsgesetzes vom 9. August 1951 nur bis zum Ablauf des dritten Kalenderjahres, das



auf das Jahr der letzten Eintragung folgt.

b) Den sozialen Gegebenheiten entspricht auch die allgemeine Stellung der in Heimarbeit Beschäftigten in der Rechtsordnung. Sie sind zwar keine Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitsrechts (BAG 5, 175 = AP Nr. 6 zu § 1 HausarbTagsG Niedersachsen), sie sind jedoch als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen und zu behandeln (BAG AP Nr. 14 zu § 2 TVG mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts); dies entspricht der im sozialen Bereich vollzogenen und sich weiter fortsetzenden Annäherung der in Heimarbeit Beschäftigten an die Betriebsarbeiter. Unabhängig von der im Einzelfall mehr oder minder großen persönlichen Selbständigkeit der in Heimarbeit Tätigen, unabhängig auch von der rechtlichen Gestaltung ihres Vertragsverhältnisses zum Auftraggeber, das häufig auch werkvertragliche Elemente in sich aufnimmt (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 57; Maus, aaO, S. 216 ff.), hat auch die Rechtsentwicklung das Heimarbeitsverhältnis dem Rechtsverhältnis der Betriebsarbeiter angenähert und ihm in wichtigen Teilbereichen gleichgestellt. Die in Heimarbeit Tätigen stehen hinsichtlich des Lohnschutzes den Arbeitnehmern gleich (vgl. § 19 b GewO); sie genießen den Pfändungsschutz der Arbeitnehmer (§ 27 HAG) und im Konkurs des Auftraggebers das Konkursvorrecht nach § 61 Nr. 1 KO (BAG 10, 310 = AP Nr. 2 zu § 61 KO). Besonders wichtig ist, daß sie im Urlaubsrecht (jetzt § 12 BUrlG), im Hinblick auf die wirtschaftliche Sicherung im Krankheitsfalle (§ 5 ArbKrankhG) und auf die Feiertagsbezahlung (§ 2 Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen) ebenso wie Arbeitnehmer behandelt werden. Hinzu kommt der im Heimarbeitsgesetz verankerte Entgeltschutz. Insgesamt läßt sich sagen, daß gerade im Hinblick auf die Entgeltansprüche die in Heimarbeit Tätigen weitgehend wie Arbeitnehmer behandelt werden. Das Gesagte gilt nicht nur für die eigentlichen Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchst. a HAG) und die Hausgewerbetreibenden mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (§ 1 Abs. 1 Buchst. b HAG), sondern auch für die Gleichgestellten (§ 1 Abs. 2 HAG),



bei denen die Gleichstellungswirkung den gesetzlichen Regelungsumfang nach § 1 Abs. 3 HAG hat, wie dies bei der Klägerin der Fall ist. In der Entgeltfrage äußert die Gleichstellung alle oben aufgezählten Rechtswirkungen.

Bei dieser Rechtslage erscheint es geboten, die Entgeltansprüche der im Bereich der Heimarbeit Beschäftigten auch verjährungsrechtlich wie Entgeltansprüche von Arbeitnehmern zu behandeln, sie also der zweijährigen Verjährungsfrist des § 196 Abs. 1 Nr. 9 zu unterwerfen. Betrachtet man die Entgeltansprüche aus dem Heimarbeitsverhältnis im Gesamtrahmen des § 196 Abs. 1 BGB, so gehören sie ebenso wie der Arbeitsentgeltanspruch aus dem Arbeitsverhältnis zu dem Normalfall der Ansprüche aus Geschäften des täglichen Lebens. Der Ausnahmetatbestand des § 196 Abs. 1 Nr. 1 BGB hat für den Bereich der Heimarbeit genau so wenig Bedeutung wie für den sonstigen arbeitsrechtlichen Bereich. Die Entgeltansprüche aus dem Heimarbeitsverhältnis können daher bei einer vom Zweck der Verjährungsregelung bestimmten Auslegung des Gesetzes auch nur der normalen zweijährigen Verjährungsfrist des § 196 Abs. 1 – und zwar unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der Nr. 9 – unterstellt werden (so auch Soergel-Siebert, BGB, Anm. 47 zu § 196 BGB; Arbeitsgericht Hamm in BB 1959, 600).

c) Wenn allgemeine Gesichtspunkte der Rechtsordnung beachtet werden, erscheint eine zweijährige Verjährungsfrist für denjenigen Teil der Entgeltansprüche, der unmittelbar aus der Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern erwächst, also für das vorliegendenfalls streitige Urlaubs-, Feiertags- und Krankheitsentgelt, auch noch aus dem folgenden rechtlichen Gesichtspunkt notwendig.

Soweit in den Gesetzen, auf denen diese Ansprüche beruhen (Bundesurlaubsgesetz bzw. frühere landesrechtliche Regelungen, Arbeiterkrankheitsgesetz, Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen) entsprechende Ansprüche der Arbeitnehmer selbst geregelt werden, steht außer Zweifel, daß insoweit die für das Arbeitsentgelt allgemein geltende zweijährige Verjährungsfrist durchgreift (vgl. z.B. für



BURlG: Schelp-Herbst, § 1 Anm. 26; Boldt-Schlephorst, § 1 Anm. 22; Dersch-Neumann, § 13 Anm. 80; für ArbKrankhG: Schmatz-Fischwasser, Das Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle, 4. Aufl., S. 58). Es kann nun dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden, er habe die Entgeltansprüche der im Bereich der Heimarbeit Tätigen, die in den genannten Gesetzen als Teil des Arbeitsentgelts erscheinen, rechtlich gänzlich anders behandeln wollen als die den Arbeitnehmern in diesen Gesetzen gewährten Ansprüche. Es läßt sich nicht rechtfertigen, etwa den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers einer anderen – kürzeren – Verjährungsfrist zu unterwerfen als den im gleichen Gesetz festgelegten Anspruch des Heimarbeiters auf Urlaubsentgelt; es erscheint in beiden Fällen notwendig, die Abwicklung der urlaubsrechtlichen Beziehungen innerhalb desselben Verjährungszeitraumes durchzuführen, da der Urlaubsanspruch in beiden Fällen im Grundsatz dieselbe rechtliche Struktur hat und auf denselben sozialen Voraussetzungen beruht. Entsprechendes gilt für die übrigen durch Gesetz begründeten Ausgleichsansprüche der in Heimarbeit Tätigen.

5. Die Erwägung des Berufungsgerichts, die Ansprüche arbeitnehmerähnlicher Personen könnten generell nicht unter § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder 9 BGB fallen, greift demgegenüber nicht durch. Ein Rechtsatz dieses allgemeinen Inhalts ist nicht statuiert und auch nicht dem Sinne der gesetzlichen Verjährungsregelung zu entnehmen. Zu Unrecht beruft das Berufungsgericht sich für seinen Standpunkt auf die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts in RAG 22, 271. Diese Entscheidung ist auf das Rechtsverhältnis unselbständiger Handlungsagenten abgestellt und erklärt dabei, daß "Personen, die hinsichtlich der Ausführung ihrer Arbeit an keine Weisungen ihres Auftraggebers gebunden sind, frei über ihre Arbeitszeit und den Umfang ihrer Tätigkeit verfügen, selbst das Geschäftsrisiko tragen und womöglich noch für andere Arbeitgeber tätig sind, keine fortlaufenden Dienste im Sinne des § 196 Abs. 1 Nr. 8 leisten, mögen sie auch wegen des geringen Umfangs ihrer Tätigkeit oder der geringen Höhe ihrer Provisionen zu ihrem



Lebensunterhalt auf diese angewiesen sein und daher in größerer wirtschaftlicher Abhängigkeit sein als ein Vertreter eines großen Unternehmens für hochwertige Erzeugnisse". Diese Gedankengänge lassen sich verallgemeinernd schon deshalb nicht auf die im Bereich der Heimarbeit Tätigen übertragen, weil diese eben nicht das geschäftliche Risiko tragen. Abgesehen davon hat die dargelegte soziologische und rechtliche Entwicklung im Bereich der Heimarbeit inzwischen Verhältnisse geschaffen, die sich von den seinerzeit vom Reichsarbeitsgericht beurteilten erheblich unterscheiden.

Auch der weitere der Anwendbarkeit des § 196 Abs. 1 Nr. 9 vom Berufungsgericht entgegengehaltene Gesichtspunkt, daß diese Vorschrift sich auf Dauerdienstverhältnisse mit wiederkehrenden Bezügen beziehe, greift hier nicht durch. Denn auch das Heimarbeitsverhältnis gehört dem Typus nach zu den Dauerrechtsverhältnissen (Maus, aaO, S. 216). Auch die oben erwähnten arbeitsrechtlichen Gesetze, auf denen die hier geltend gemachten Ausgleichszuschläge beruhen, knüpfen die Berechnung dieser Zuschläge an das während eines bestimmten Zeitraumes erzielte Arbeitsentgelt des in Heimarbeit Tätigen und setzen damit eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung voraus.

6. Fehlt die Meinung der Klägerin, der Beklagte verstoße gegen seine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht, wenn er sich auf die eingetretene Verjährung berufe. Diese Ansicht, die entgegen der sonst von der Klägerin in diesem Verfahren vertretenen Auffassung eine weitgehende Eingliederung der in Heimarbeit Tätigen in die allgemeine arbeitsrechtliche Ordnung voraussetzt, ist nach dem unstreitigen Gesamtverhalten des Beklagten von vornherein unberechtigt. Unstreitig hat der Beklagte selbst nichts von der Gleichstellung der Klägerin mit den im Heimarbeit Beschäftigten gewußt. Primär ist es auch innerhalb des Arbeitsrechts die Aufgabe jedes Arbeitnehmers bzw. in der Heimarbeit jedes Beschäftigten, sich selbst Gewißheit über Bestehen und Umfang seiner Ansprüche zu verschaffen. Die



Folgen dieser Unterlassung können grundsätzlich nicht auf den Arbeitgeber bzw. Auftraggeber abgewälzt werden, der an sich nicht gegen Treu und Glauben verstößt, wenn er die Einrede der Verjährung erhebt (BAG AP Nr. 25 zu § 256 ZPO).

7. Rechtsirrig ist schließlich die Meinung der Klägerin, der Beklagte dürfe sich nach dem Rechtsgedanken des § 390 Satz 2 BGB nicht auf die Verjährung berufen. Nach der letzteren Vorschrift schließt die eingetretene Verjährung nicht die Aufrechnung aus, wenn die verjährte Forderung (hier die Klageforderung) zu der Zeit, zu welcher sie gegen die andere Forderung (hier die Gegenforderung des Beklagten von 1.674,60 DM) aufgerechnet werden konnte, noch nicht verjährt war. Diese Rechtswohltat wird der Klägerin durch die hier getroffene Feststellung, daß die Klageforderung wegen Verjährung nicht geltend gemacht werden könne, prinzipiell nicht abgeschnitten. Ob die Aufrechnung gegenüber der titulierten Gegenforderung des Beklagten mit Erfolg geltend gemacht werden kann, ist eine Frage, die im vorliegenden Verfahren nicht entschieden werden kann; geschehen könnte dies nur im Wege einer Vollstreckungsgegenklage gemäß § 767 ZPO. Ein allgemeiner Rechtsatz des Inhalts, daß bei Vorliegen einer Gegenforderung die Verjährung einer Forderung gehemmt sei, läßt sich entgegen der Ansicht der Klägerin aus § 390 Satz 2 BGB nicht herleiten. Eine solche Hemmungswirkung ist in den Vorschriften über die Hemmung der Verjährung (§ 202 ff. BGB) nicht anerkannt.

8. Da somit die Einrede der Verjährung durchgreift, war auf die Revision des Beklagten das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, soweit es der Berufung der Klägerin entsprechen und dem Beklagten Kosten auferlegt hat (§ 564 Abs. 1 ZPO). Da die Sache zur Endentscheidung reif ist, war zugleich die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts in vollem Umfang zurückzuweisen (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

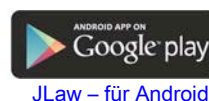
Siara

Dr. Eck

E. Schäfer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)