

## Urteil

ArbG Hagen, § 1 HATG NW

### Abgeltung verweigerter Hausarbeitstage

*Ein Anspruch auf Abgeltung von Hausarbeitstagen besteht auch ohne gesonderte rechtzeitige Geltendmachung, wenn der Arbeitgeber die Gewährung strikt abgelehnt hat und die Arbeitnehmerin darauf vertrauen durfte, daß eine sofortige Geltendmachung ohne Erfolg bleiben würde.*

*Es stellt ein nicht hinnehmbares widersprüchliches Verhalten dar, wenn der Arbeitgeber einerseits durch Mitteilung der falschen Beurteilung der Rechtslage die Arbeitnehmerinnen von der Verfolgung ihrer Ansprüche abhält und ihnen später das maßgeblich durch ihn veranlaßte Verhalten, daß die Ansprüche nicht weiter verfolgt worden sind, vorhält.*

Urteil des ArbG Hagen vom 22.5.1986 — 4 La 2730/85 —.

#### Zum Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Gewährung von Hausarbeitstagen nach dem Gesetz über Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand (HATG NW).

Die Klägerin arbeitet als Briefzustellerin bei der Beklagten, der Deutschen Bundespost. Sie ist regelmäßig 6 Tage in der Woche mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Die Klägerin hat einen eigenen Hausstand. Der Ehemann der Klägerin ist ebenfalls vollzeitbeschäftigt. Über eine Haushaltshilfe verfügt die Klägerin nicht.

Bis August 1982 gewährte die Beklagte der Klägerin den monatlichen Hausarbeitstag nach § 1 HATG NW. Im August 1982 gab die Beklagte der Klägerin eine Verfügung des Bundesministeriums für das Post- und Fernmeldewesen bekannt, wonach die Gewährung von Hausarbeitstagen an Beschäftigte der DBP nicht mehr zulässig sei. In der Verfügung wurde Bezug genommen auf ein Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern, wonach es im Hinblick auf die Entscheidung des BVerfG vom 13.11.1979 (BVerfGE 52,369) bis auf weiteres nicht mehr zulässig sei, Anträgen von alleinstehenden weiblichen Arbeitnehmerinnen mit eigenem Hausstand auf Gewährung eines Hausarbeitstages stattzugeben.

Nach der Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 30.5.1985 erging eine Verfügung der Oberpostdirektion Dortmund, wonach von November 1985 an der Hausarbeitstag wieder weiblichen verheirateten Anspruchstellerinnen zu gewähren sei.

Für die Zeit ab Juni 1985 sind die Hausarbeitstage der Klägerin aufgrund dieser Verfügung abgegolten worden. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin Abgeltung der Hausarbeitstage für die Jahre 1983, 1984 bis einschließlich Mai 1985.

#### Aus den Gründen:

Die zulässige Klage ist begründet. Streitig ist zwischen den Parteien lediglich, ob die Klägerin die Hausarbeitstage rechtzeitig beantragt hat und ob sie gegebenenfalls verwirkt sind.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 4, 18, 23 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen) ist Voraussetzung für die Gewährung des Hausarbeitstags, daß der Anspruch rechtzeitig geltend gemacht worden ist. Begründet wird das Erfordernis der Geltendmachung damit, daß der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, von sich aus zu prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen des HATG erfüllt sind. Vielmehr sei es Sache der Arbeitnehmerinnen, an den Arbeitgeber heranzutreten und

ihr Recht geltend zu machen (vgl. insbesondere BAG AP Nr. 18 zu § 1 HausarbTagsG).

„Es ist Aufgabe der arbeitsvertraglichen Treupflicht der Arbeitnehmerin, nicht nachträglich Forderungen geltend zu machen, mit denen der Arbeitgeber nicht rechnen, die er also bei der Kalkulation nicht berücksichtigen konnte.“ (BAG AP Nr. 23 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen). Aus dieser Funktion der Geltendmachung, nämlich den Arbeitgeber vor nicht vorhersehbaren Ansprüchen zu schützen, hat das Bundesarbeitsgericht bereits nachfolgende Konsequenzen herausgearbeitet: „Eine solche Geltendmachung ist insbesondere dann nicht notwendig, wenn mit Sicherheit oder größter Wahrscheinlichkeit vorauszusehen ist, daß sie doch ohne Erfolg bleiben wird.“ (BAG AP Nr. 18 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen). Diesen Gedankengang hat das Bundesarbeitsgericht noch weiter ausgebaut (BAG AP Nr. 23 zu § 1 HausarbTagsG Nordrhein.-Westfalen): „Wenn der Fall so liegt, daß der Arbeitgeber den Kreis der anspruchsberechtigten Frauen deshalb genau kennt, weil er diesen Frauen in der Vergangenheit Hausarbeitstage gewährt hat, so dürfen an eine Geltendmachung keine strengen Anforderungen gestellt werden. (...) Vielmehr trägt der Arbeitgeber dann, wenn er von der bisherigen Übung abgeht, die Gewährung von Hausarbeitstagen einstellt, weil er sich aus irgendeinem Grunde dazu berechtigt fühlt, selbst das Risiko einer etwaigen Nachzahlung.“

Die Anwendung der aufgezeigten Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt dazu, daß im vorliegenden Fall eine gesonderte Geltendmachung der Ansprüche durch die Klägerin nicht erforderlich war. Die Beklagte hat einseitig die praktizierte Gewährung des Hausarbeitstages an die Klägerin eingestellt, weil sie sich zu deren Gewährung aufgrund der Rechtslage nicht mehr verpflichtet fühlte. In dieser Situation muß die Beklagte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 23 zu § 1 HausarbTagsG Nordrhein.-Westfalen) selbst das Risiko einer etwaigen Nachzahlung tragen.

Aufgrund der der Klägerin bekanntgegebenen Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 21.7.1982 konnte die Klägerin mit größter Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, daß eine Geltendmachung ohne Erfolg bleiben würde. Durch diese Verfügung, insbesondere auch durch die Bezugnahme auf das Rundschreiben des Bundesministers des Innern, hat die Beklagte zu erkennen gegeben, daß sie den Anspruch aus grundsätzlichen rechtlichen Erwägungen ablehne. Das Bundesarbeitsgericht (BAG AP Nr. 18 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen) hat ausgesprochen, daß in einer derartigen Situation eine Geltendmachung entbehrlich ist.

Der Anspruch der Klägerin ist entgegen der Ansicht der Beklagten nicht verwirkt. Zwar war die Geltendmachung der Ansprüche der Klägerin unmit-

telbar nach Entstehung in jedem Monat möglich, aber es fehlt an jeglichem Anhaltspunkt dafür, daß die verspätete Geltendmachung gegen Treu und Glauben verstößt.

Es mutet schon recht merkwürdig an, wenn die Beklagte sich darauf beruft, daß die Geltendmachung der Ansprüche bis zu drei Jahre nach ihrer Entstehung gegen Treu und Glauben verstoßen soll. Die Beklagte selbst hat nämlich durch ihre der Klägerin bekanntgegebene Verfügung vom 21. Juli 1982 der Klägerin mitgeteilt, daß die Gewährung von Hausarbeitstagen bis auf weiteres nicht mehr zulässig sei. Soll die Klägerin wirklich, wie es die Beklagte in ihren Schriftsätzen in diesem Prozeß vortragen läßt, sich nicht mit der Mitteilung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen unter Bezugnahme auf ein Rundschreiben des Bundesministers des Innern verlassen dürfen? Soll sie tatsächlich gezwungen werden, ihre Ansprüche, wie die Beklagte schriftsätzlich vortragen läßt, schriftlich zu wiederholen und sie überdies auch noch bei Gericht einzuklagen? Beurteilt die Beklagte die Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit der Aussagen des Bundesministers des Innern derart kritisch, daß sie ihren Arbeitnehmern rät, in der aufgezeigten Weise gegen deren Beurteilung der Rechtslage vorzugehen, um ihre Ansprüche nicht verwirken zu lassen?

Es hieße die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auf den Kopf zu stellen, wenn zunächst der Arbeitgeber durch Mitteilung einer falschen Beurteilung der Rechtslage die Arbeitnehmer von der Erhebung von Ansprüchen abhält und sich später darauf beruft, daß diese Arbeitnehmer ihre Ansprüche gar nicht geltend gemacht hätten. Die Berufung auf die Verwirkung der Ansprüche der Klägerin kann daher nur als gröblicher Verstoß der Beklagten gegen Treu und Glauben gesehen werden. Es stellt ein für unsere Rechtsordnung nicht hinnehmbares widersprüchliches Verhalten dar, wenn der Arbeitgeber einerseits durch Mitteilung der falschen Beurteilung der Rechtslage, gekleidet in Verfügungen des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen unter Bezugnahme auf ein Rundschreiben des Bundesministers des Innern, die Arbeitnehmer von der weiteren Verfolgung der Ansprüche abhält und ihnen später das maßgeblich durch ihn veranlaßte Verhalten, daß die Ansprüche nicht weiter verfolgt worden sind, vorhält.

Im übrigen erweckt die Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom Juli 1982 schon beinahe den Eindruck, als ob die Beklagte ihre Arbeitnehmer wissentlich falsch über die Rechtslage informiert hat. Unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 19. Mai 1982 wird mitgeteilt, daß danach bis auf weiteres die Gewährung von Hausarbeitstagen nicht mehr zulässig sei. Im Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 19. Mai 1982 ist jedoch überhaupt nicht die Rede davon, daß die Gewährung von Hausarbeitstagen insgesamt nicht mehr zulässig

sein soll. Vielmehr bezieht sich dieses Rundschreiben allein auf die rechtliche Problematik der Gewährung von Hausarbeitstagen an Männer und alleinstehende Frauen. Mit seiner Verfügung vom 21. Juli 1982 erweckt der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen den unrichtigen Eindruck, als ob auch der Bundesminister des Innern der Auffassung sei, daß die Gewährung von Hausarbeitstagen nicht mehr zulässig sei.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

## Urteil

### LAG Hamm, §§ 14 I MuSchG, 200 RVO Mutterschaftsgeld aus Nebenbeschäftigung

*Stehen Frauen in einer Haupt- und Nebenbeschäftigung, haben sie auch dann Anspruch auf anteiligen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gegenüber dem Arbeitgeber der Nebenbeschäftigung, wenn diese nicht versicherungspflichtig ist.*

Urteil des LAG Hamm v. 16.10.86 – 9 Sa 922/86 (ArbG Gelsenkirchen 1 Ca 3852/85) – n.r.k.

Aus dem Sachverhalt (des Urteils 1. Instanz):

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten (ein Trabrennverein), der Klägerin Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschaftsgesetz zu gewähren.

Die 29 Jahre alte Klägerin ist nebenberuflich als Kassiererin im Totalisatorbereich bei dem Beklagten seit dem 1.6.1980 an durchschnittlich 7 Renntagen im Monat beschäftigt zu einem Nettoverdienst von monatlich DM 375,-. Hauptberuflich ist die Klägerin als Verwaltungsangestellte bei der Stadt beschäftigt und erhielt im Jahr 1984 ein durchschnittliches Nettoeinkommen von 2.129,83 DM monatlich.

Am 17.8.1984 brachte die Klägerin ihre Tochter zur Welt. Die Klägerin ist im Rahmen ihrer hauptberuflichen Beschäftigung bei der DAK krankenversichert, und erhielt für die 106 Tage der Schutzfrist DM 2.650,-, entsprechend einem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld von DM 25,-. Die Stadt zahlte gemäß § 14 MuSchG Zuschuß zum Mutterschaftsgeld.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, daß der Beklagte gemäß § 14 Abs. 1 MuSchG i.V. mit § 200 RVO ebenfalls zur Gewährung eines anteiligen Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet sei.

Der Beklagte hält die Forderung der Klägerin für unbegründet und macht geltend, es könne nicht zu Lasten des Beklagten gehen, wenn die Klägerin noch anderweitig in einem Arbeitsverhältnis stehe und dort Einkommen beziehe. Das monatliche Einkommen der Klägerin bei dem Beklagten liege unterhalb des Betrages, den die Klägerin von ihrer zuständigen Krankenkasse als Mutterschaftsgeld erhalten habe.

Aus den Gründen:

Der Ansicht des Beklagten, dem Anspruch der Klägerin stehe entgegen, daß das zu ihm bestehende Arbeitsverhältnis wegen der geringen Höhe des dort erzielten Verdienstes nicht versicherungspflichtig sei, ist nicht zu folgen: Die Klägerin ist, wenngleich aus ihrem Hauptarbeitsverhältnis, in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Sie erfüllt deshalb die in § 13 Abs. 1 MuSchG festgelegte Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Den Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat sie ungeachtet des-