

2 Ca 1085/18

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 14.07.2020

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**ARBEITSGERICHT SIEGEN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

← Mit zur Kenntnis	Aktuelle Info
DGB Rechtsschutz, Büro Siegen	
04. Aug. 2020	
Ereignet	Positiv / Negativ / Zurückgezogen
<i>Benifey</i>	04.08. 09

Klägerin

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Siegen vertreten durch die Geschäftsführung, Spandauer Straße 1 + 3, 57072 Siegen

g e g e n

[Redacted]

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

[Redacted]

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Siegen
auf die mündliche Verhandlung vom 14.07.2020
durch die Richterin [Redacted] als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter
und den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

...

1. Die Beklagte wird verurteilt, 8.480,19 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 aus 1.325,73 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2018 aus 1.866,97 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2018 aus 1.078,47 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2018 aus 1.191,71 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2018 aus 1.445,23 EUR brutto sowie nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2019 aus 1.572,08 EUR brutto zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin zu 26 % und die Beklagte zu 74 %.
4. Der Streitwert wird auf 11.275,24 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Entgeltsicherung im Rahmen des Heimarbeitsgesetzes für die Monate Juli 2018 bis Februar 2019, bei der die konkrete Berechnungsweise im Streit steht.

Die am [REDACTED] geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 03.03.2003 als Heimarbeiterin beschäftigt.

Ab Juli/August 2018 musste die Beklagte wegen einer abflauenden Konjunktur in der deutschen Automobilindustrie einen extremen Auftragsrückgang feststellen. Es wurden viele Aufträge von Kunden reduziert bzw. storniert. Hinzu kam, dass durch die Kunden Projektausläufe, insbesondere in den modularen Baugruppen um bis zu ein Jahr nach vorne gezogen wurden. Diese Baugruppen machten einen Großteil des operativen Umsatzes des Unternehmens in den letzten Jahrzehnten aus und waren maßgeblich die Projekte, die für Auslastung der Heimarbeiter der Beklagten sorgten. Mit

dem Wegfall der modularen Baugruppen und fehlenden Neuprojekten sank das Arbeitsaufkommen im Sommer 2018. Am 31.08.2018 wurde ein Großteil der Heimarbeiter gekündigt. Nach dem Ausscheiden der gekündigten Mitarbeiter ist für die übrigen Heimarbeiter ein größerer Bedarf an Arbeitskapazitäten angefallen. Ab März 2019 konnte bei den verbleibenden Heimarbeitern ein in etwa „normales“ Arbeitsaufkommen verzeichnet werden.

Die Gehaltsabrechnungen für die Monate Juli 2018 bis Februar 2019 zeigen den jeweiligen Auszahlungsbetrag unter Berücksichtigung der erbrachten Stückzahlen. Es ergaben sich folgende Beträge:

Monat	Stückzahlen (brutto)	Auszahlungsbeträge (brutto)
Juli 2018	634,21 €	843,88 €
August 2018	226,83 €	302,64 €
September 2018	820,31 €	1.091,14 €
Oktober 2018	735,07 €	977,90 €
November 2018	443,39 €	724,38 €
Dezember 2018	448,78 €	597,53 €
Januar 2019	378,74 €	504,47 €
Februar 2019	781,19 €	1.039,17 €

Es wird auf die Gehaltsabrechnungen für die Monate Juli 2018 bis Februar 2019 (Bl. 10, 11, 19, 28, 29,39, 49, 70 d.A.) verwiesen.

In den Monaten Juli 2017 bis Juni 2018 erreichte die Klägerin folgende Stückzahlen und – soweit bekannt – folgende Auszahlungsbeträge:

Monat	Stückzahlen (brutto)	Auszahlungsbeträge (brutto)
Juli 2017	549,28 €	unbekannt
August 2017	863,31 €	unbekannt
September 2017	1.498,02 €	unbekannt
Oktober 2017	1.299,39 €	unbekannt

November 2017	1.934,68 €	unbekannt
Dezember 2017	1.936,45 €	unbekannt
Januar 2018	1.404,01 €	1.886,65 €
Februar 2018	1.996,26 €	2.653,51 €
März 2018	2.099,75 €	2.791,01 €
April 2018	1.551,66 €	2.062,83 €
Mai 2018	1.496,82 €	1.989,95 €
Juni 2018	1.243,73 €	1.653,70 €

Es wird auf die Abrechnungsblätter Januar 2017 bis Juni 2018 (Bl. 111-135 d.A.) sowie auf die Gehaltsabrechnungen Januar 2018 bis Juni 2018 (Bl. 4-9 d.A.) verwiesen.

Die Klägerin ist der Ansicht, sie habe einen Anspruch auf Entgeltsicherung gemäß § 29 Abs. 8 HAG für die Monate Juli 2018 bis Februar 2019.

Die Beklagte habe die Arbeitsmenge ab Juli 2018 um mindestens 1/4 verringert: Dabei seien die Stückzahlen des Bezugszeitraums von Juli 2017 bis Juni 2018 zu berücksichtigen. Für diesen Zeitraum berechne sich eine Stückzahl von durchschnittlich 1.489,45 Euro brutto. 75 % hiervon würden 1.117,09 Euro brutto betragen. Es müsse dann eine Einzelbetrachtung mit den Stückzahlen aus den jeweiligen Monaten, d.h. für den Zeitraum Juli 2018 bis Februar 2019, erfolgen. Der Stückzahlenbetrag in Höhe von 1.117,09 Euro brutto sei in den einzelnen Monaten unterschritten worden.

Bei der Berechnung der Höhe der Entgeltsicherung müsse das gesamte Bruttoentgelt der letzten 6 Monate berücksichtigt werden. Ausgehend von den Monaten Januar 2018 bis Juni 2018 belaufe sich das Durchschnittsgehalt auf 2.169,61 Euro brutto. Die Entgeltsicherung belaufe sich daher auf 2.169,61 Euro. Die Differenz zwischen dem Durchschnittsgehalt und den tatsächlich ausgezahlten Bruttobeträgen ergebe die Höhe des Entgeltanspruchs.

Für die einzelnen Monate würden sich so folgende Beträge ergeben, die mit der vorliegenden Klage geltend gemacht werden:

Monat	Differenz zum Durchschnittsgehalt in Höhe von 2.169,61 € (brutto)
Juli 2018	1.325,73 €
August 2018	1.866,97 €
September 2018	1.078,47 €
Oktober 2018	1.191,71 €
November 2018	1.445,23 €
Dezember 2018	1.572,08 €
Januar 2019	1.665,14 €
Februar 2019	1.129,91 €

Die Klägerin verweist im Übrigen auf das Urteil des LAG Niedersachsen vom 15.11.2018 - Az. 6 Sa 1225/17 sowie auf das Urteil des BAG vom 11.07.2006 – Az. 9 AZR 516/05. Sie regt an, hinsichtlich der Berechnungsmethode eine entsprechende Auskunft des staatlichen Amts für Arbeitsschutz oder bei der Bezirksregierung in Arnberg einzuholen.

Die Klägerin hat ursprünglich beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 11.275,24 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 aus 1.325,73 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2018 aus 1.866,97 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2018 aus 1.078,47 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2018 aus 1.191,71 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2018 aus 1.445,23 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.572,08 EUR brutto seit dem 01.01.2019, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.665,14 EUR brutto seit dem 01.02.2019 sowie nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.129,91 EUR brutto seit 01.03.2019 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Verzugsschaden in Höhe von 120,00 € zu zahlen.

Die Klägerin hat den Antrag zu Ziffer 2) im Kammertermin am 20.08.2019 zurückgenommen (Bl. 89 d.A.).

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 11.275,24 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2019 aus 1.325,73 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2018 aus 1.866,97 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2018 aus 1.078,47 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2018 aus 1.191,71 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2018 aus 1.445,23 EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.572,08 EUR brutto seit dem 01.01.2019, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.665,14 EUR brutto seit dem 01.02.2019 sowie nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.129,91 EUR brutto seit 01.03.2019 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Entgeltsicherung gemäß § 29 Abs. 8 HAG habe.

Die Beklagte habe die Arbeitsmenge ab Juli 2018 nicht um mindestens 1/4 verringert.

Dies ergebe sich sowohl aus einer kalenderjährlichen Betrachtung als auch bei Berücksichtigung eines Bezugszeitraums der letzten 12 Kalendermonate.

- 7 -

2 Ca 1085/18

Denn bei dem konkreten Vergleich zur Bestimmung der Verringerung der Arbeitsmenge müsse eine Gesamtbetrachtung erfolgen. Der kumulierte Verdienst der Klägerin, bezogen auf 12 Monate, müsse mit der 75%-igen Stückzahl aus dem Vorjahr verglichen werden. Die 75%-Grenze werde danach nicht erreicht.

Bei einer kalenderjährlichen Betrachtung liege die 75%-Grenze für das Vorjahr 2017 bei insgesamt 12.148,46 Euro. Im Jahr 2018 liege die Summe der Stückzahlen bei insgesamt 12.400,20 Euro. D.h. das Einkommen würde um 251,74 Euro über der Entgeltsicherungsgrenze.

Bei einer Berechnung auf Grundlage eines Bezugszeitraums der letzten 12 Kalendermonate, sei die 75 %-Grenze zur Entgeltsicherung auch nicht erreicht. Es würden sich folgende Beträge ergeben (vgl. BI 105 d.A.):

Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4
Monat	Durschnitt der letzten 12 Monate	75 % von Spalte 2	Differenz zwischen Spalte 3 und des kumulierten Verdienstes der 12 Monate
Dez. 18	1.215,81	911,78	504,94
Nov. 18	1.339,98	1.004,99	1.925,70
Okt. 18	1.386,98	1.040,24	3.439,35
Sep. 18	1.443,46	1.082,59	4.009,59
Aug. 18	1.496,50	1.122,37	4.695,02
Jul. 18	1.489,42	1.117,07	5.334,87
Jun. 18	1.477,38	1.108,04	5.232,75
Mai 18	1.433,30	1.074,97	4.985,55
Apr. 18	1.393,57	1.045,18	4.253,03
Mrz. 18	1.399,60	1.049,70	3.491,36
Feb. 18	1.368,78	1.026,58	3.255,51
Jan. 18	1.349,83	1.012,37	2.506,51

...

In der zweiten Spalte sei der Durchschnitt der jeweiligen 12 Monate berechnet worden (vgl. Bl. 105 – 107 d.A.). In der dritten Spalte seien hiervon 75 % errechnet worden (vgl. Bl. 108 d.A.). In der vierten Spalte sei der Heimarbeiterlohn der letzten 12 Monate betrachtet worden. Dabei werde eine Summe über die letzten 12 Monate gezogen von den Differenzen des jeweils in einem Monat erreichten Entgeltes zu den in dem Monat zu erreichenden 75 %-Werts der Spalte 3 (vgl. Bl. 108 – 109 d.A.).

Im Übrigen seien auch die urlaubs- und krankheitsbedingten Fehlzeiten zu berücksichtigen.

Im Übrigen wird auf die Berechnungen bzw. Tabellen im Schriftsatz des Beklagtenvertreters vom 05.11.2019 (Bl. 104 – 110 d.A.) Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Klage ist zulässig und teilweise begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

II.

Die Klage ist teilweise begründet.

1.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 8.480,19 € brutto aus § 29 Abs. 8 HAG i.V.m. § 29 Abs. 7 HAG nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz.

a)

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 8.480,19 € brutto aus § 29 Abs. 8 HAG i.V.m. § 29 Abs. 7 HAG.

aa)

Das Heimarbeitengesetz findet gemäß § 1 Abs. 1 a) i.V.m. § 2 Abs. 1 HAG Anwendung, da die Klägerin in selbstgewählter Arbeitsstätte im Auftrag der Beklagten erwerbsmäßig arbeitet und dabei die Verwertung der Arbeitsergebnisse der Beklagten überlässt.

bb)

Gemäß § 29 Abs. 8 S. 1 HAG gilt § 29 Abs. 7 HAG entsprechend, wenn ein Auftraggeber die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Beschäftigten, auf den die Voraussetzungen der Absätze 2, 3, 4 oder 5 zutreffen, ausgegeben hat, um mindestens ein Viertel verringert, es sei denn, dass die Verringerung auf einer Festsetzung gemäß § 11 Abs. 2 HAG beruht.

Diese Voraussetzungen liegen vor.

(1)

Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen des § 29 Abs. 3, 4 Nr. 6 HAG. Das Beschäftigungsverhältnis besteht seit dem 03.03.2015; das heißt im Juli 2018 15 Jahre. Es besteht damit eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.

(2)

Es liegt unstreitig keine Festsetzung i.S.v. § 11 Abs. 2 HAG vor.

(3)

Die Arbeitsmenge, die die Klägerin mindestens ein Jahr regelmäßig erhalten hat, hat sich um mindestens ein Viertel verringert.

Der Begriff Arbeitsmenge meint die ausgegebenen bzw. erbrachten Stückzahlen. Der zugrunde zu legende Bezugszeitraum ist nach Ansicht der Kammer Juli 2017 bis Juni 2018. In diesem Zeitraum ergibt sich eine Stückzahl in Höhe von 17.873,36 €. Die durchschnittliche Arbeitsmenge betrug daher pro Monat 1.489,45. 75 % hiervon sind 1.117,09 €. Die Stückzahlen im beantragten Zeitraum von Juli 2018 bis Februar 2019 sind jeweils geringer als 1.117,09 €.

Soweit die Beklagte vorträgt, es habe eine Gesamtbetrachtung zu folgen und es sei jeweils der kumulierte Verdienst der Klägerin für die Berechnung der Einschlägigkeit der 3/4 – Grenze zugrunde zu legen, ist dem nicht zu folgen:

Die Vorschrift geht davon aus, dass der Arbeitgeber ab einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeitsmenge für einen längeren Zeitraum verringert. Wenn nunmehr ein einjähriger regelmäßiger Bezugszeitraum zugrunde gelegt werden soll, ist damit der vor diesem Ereignis vorausgehende 12-monatige Bezugszeitraum entscheidend und nicht der jeweils kumulierte Betrag.

Dafür spricht zunächst der Wortlaut der Vorschrift. Dort wird ein kumulierter Bezugszeitraum nicht deutlich. Insbesondere hätte dies durch den Zusatz „jeweilig“ kenntlich gemacht werden können („Arbeitsmenge, die im jeweiligen Jahr bzw. jeweiligen 12 Monaten regelmäßig an einen Beschäftigten ausgegeben wurde“).

Darüber hinaus spricht auch die Systematik für einen „starren“ einjährigen Bezugszeitraum. Auch § 29 Abs. 7 HAG stellt auf einen konkreten Zeitpunkt, nämlich den Zeitpunkt des Kündigungszugangs ab. Warum in § 29 Abs. 8 HAG, der auch Bezug auf § 29 Abs. 7 HAG nimmt, ein flexibler, kumulierter Verdienst jeweils zugrunde gelegt werden sollte, erschließt sich nicht.

Im Übrigen spricht auch der Sinn und Zweck der Vorschrift für den zuvor zugrunde gelegten Bezugszeitraum:

Sinn und Zweck des Heimarbeitsgesetzes ist es, dem Heimarbeiter aufgrund der wirtschaftlichen Abhängigkeit einen Mindestschutz zu gewährleisten (vgl. Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, Vorbemerkungen zu § 1 Rn. 16 ff.; ErfK/Preis, 20. Aufl. 2020, HAG § 1 Rn. 6 ff.). Das Heimarbeitsgesetz und insbesondere § 29 HAG zielt darauf, den Schutz der Heimarbeiter wirksamer zu gestalten und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Heimarbeiter zu verbessern (vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften, Drucksache 7/ 975 vom 03.09.73, S. 12).

§ 29 Abs. 7 HAG und § 29 Abs. 8 HAG sehen einen Entgeltschutz des Heimarbeiters vor. Durch § 29 Abs. 7 HAG wird sichergestellt, dass der in Heimarbeit Beschäftigte für die Dauer der Kündigungsfrist auch bei einer Verringerung der Auftragsmenge das durchschnittliche Entgelt der letzten 24 Wochen vor Zugang der Kündigung erhält. Sinn und Zweck der Bestimmung des § 29 Abs. 7 HAG ist es, dem Heimarbeiter für die Dauer der Kündigungsfrist auch bei einer Verringerung der Auftragsmenge die Vergütung in der bisherigen Höhe zu erhalten. Dadurch wird der Schutzzweck der Kündigungsfristen des § 29 II bis V HAG verwirklicht. Auch wenn der Heimarbeiter grundsätzlich keinen Anspruch auf die Ausgabe einer bestimmten Auftragsmenge hat, so ist er doch im Regelfall wirtschaftlich auf die Aufträge des Auftraggebers angewiesen. Mit der Einräumung eines Anspruchs auf Arbeitsentgelt für die Dauer der Kündigungsfrist stellt das Gesetz sicher, dass der Auftraggeber die aus sozialen Gründen eingeräumte Kündigungsfrist nicht dadurch unterläuft, dass er an den Heimarbeiter eine geringere Menge an Arbeit aushändigt als in der Vergangenheit (BAG, Urt. v. 20.8.2019 – 9 AZR 41/19 m. w. N.; vgl. auch Ascheid/Preis/Schmidt/Linck, 5. Aufl. 2017, HAG § 29 Rn. 17; vgl. auch NK-ArbR/Michael Horcher, 1. Aufl. 2016, HAG § 29 Rn. 11).

Durch die Regelung in § 29 Abs. 8 HAG wird der in Heimarbeit Beschäftigte davor geschützt, dass der Auftraggeber plötzlich die Auftragsmenge um mindestens ein Viertel vermindert, ohne eine Kündigung auszusprechen. Der Auftraggeber könnte ansonsten die gesetzlichen Kündigungsfristen umgehen. Dies liefe auf eine einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen hinaus, ohne dass der Auftraggeber zu dem Instrument der Änderungskündigung greifen müsste. Auch in diesem Fall greift daher der Entgeltschutz des Abs. 7 ein. Der Auftraggeber muss sich in diesen Fällen so behandeln lassen, als hätte er das Heimarbeitsverhältnis gekündigt (vgl. BAG, Urt. v. 20.8.2019 – 9 AZR 41/19 m. w. N.; Ascheid/Preis/Schmidt/Linck, 5. Aufl. 2017 Rn. 22, HAG § 29 Rn. 22; NK-ArbR/Michael Horcher, 1. Aufl. 2016, HAG § 29 Rn. 14, 15).

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe, soll die Entgeltsicherung i.S.d. § 29 Abs. 7 und 8 HAG ein im Wesentlichen gleichbleibendes Einkommen im Zeitraum der ordentlichen Kündigungsfrist garantieren. Würde man eine kumulierte Gesamtbetrachtung vornehmen, könnten gerade Monate, in denen die Arbeitsmenge bereits unzulässig verringert worden wäre, in die Betrachtung einbezogen werden und den Anspruch weiter verkürzen.

Ferner soll die Entgeltsicherung i.S.d. § 29 Abs. 7 und 8 HAG für den Heimarbeiter ein einfaches Instrument darstellen, sein Einkommen bei Verringerung der Arbeitsmenge zu sichern. Im Hinblick auf den Schutzzweck soll es dem Heimarbeiter ohne Weiteres möglich sein, die Verringerung der Arbeitsmenge feststellen und einen etwaigen Anspruch rasch gegenüber dem Auftraggeber geltend machen zu können. Dem würde es widersprechen eine jeweils kumulierte und damit sehr komplexe Berechnungsweise zu Grunde zu legen.

cc)

Hinsichtlich der Rechtsfolge wird auf § 29 Abs. 7 HAG verwiesen.

Gemäß § 29 Abs. 7 HAG hat der Beschäftigte für die Dauer der Kündigungsfrist nach den Absätzen 2 bis 5 auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe von [...] zwölf Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten [...] des Gesamtbetrages, den er in den dem Zugang der Kündigung vorausgegangenen 24 Wochen als Entgelt erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen während des Berechnungszeitraums oder der Kündigungsfrist ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Zeiten des Bezugs von Krankengeld oder Kurzarbeitergeld sind in den Berechnungszeitraum nicht mit einzubeziehen.

Der Begriff Arbeitsentgelt meint das Stückentgelt, den Unkostenzuschlag und den Krankengeldzuschlag; Feiertagsgelder sind stets außer Ansatz zu lassen. Urlaubszahlungen sind einzubeziehen, soweit dem Heimarbeiter auf seinen Antrag Urlaub gewährt worden ist (BAG, Urteil vom 11. 7. 2006 - 9 AZR 516/05).

Für die Anspruchshöhe ist ein Zeitraum von 24 Wochen vor Reduzierung der Arbeitsmenge zugrunde zu legen. Im Zeitraum von Januar 2018 bis Juni 2018 wurden Zahlungsbeträge in Höhe von insgesamt 13.037,65 € erzielt. Der Durchschnitt der letzten 24 Wochen beträgt daher 2.172,94 € (13.037,65 : 6 Monate).

Im Juli 2018 wurden 843,88 € brutto ausbezahlt. Dies ergibt eine Differenz in Höhe von 1.329,06 €, sodass der Anspruch in Höhe von 1.325,73 € brutto besteht, vgl. § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Im August 2018 wurden 302,64 € brutto ausbezahlt. Dies ergibt eine Differenz in Höhe von 1.870,30 €, sodass der Anspruch in Höhe von 1.866,97 € brutto besteht, vgl. § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Im September 2018 wurden 1.091,14 € brutto ausbezahlt. Dies ergibt eine Differenz in Höhe von 1.081,80 €, sodass der Anspruch in Höhe von 1.078,47 € brutto besteht, vgl. § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Im Oktober 2018 wurden 977,90 € brutto ausbezahlt. Dies ergibt eine Differenz in Höhe von 1.195,04 €, sodass der Anspruch in Höhe von 1.191,71 € brutto besteht, vgl. § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Im November 2018 wurden 724,38 € brutto ausbezahlt. Dies ergibt eine Differenz in Höhe von 1.448,56 €, sodass der Anspruch in Höhe von 1.445,23 € brutto besteht, vgl. § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Im Dezember 2018 wurden 597,53 € brutto ausbezahlt. Dies ergibt eine Differenz in Höhe von 1.575,41 €, sodass der Anspruch in Höhe von 1.572,08 € brutto besteht, vgl. § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Es ergibt sich eine Gesamtsumme in Höhe von 8.480,19 €.

b)

Der Anspruch auf Zahlung der diesbezüglichen Verzugszinsen folgt aus § 288 i. V. m. § 286 Abs. 1 und 2 Nr. 1 BGB.

2.

a)

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Entgeltsicherung für die Monate Januar 2019 und Februar 2019 in Höhe von insgesamt 2.795,05 € brutto aus § 29 Abs. 8 HAG i.V.m. § 29 Abs. 7 HAG.

Die Vorschrift ist im Hinblick auf die Monate, die außerhalb der Kündigungsfrist liegen, im Hinblick auf den Sinn und Zweck nicht anzuwenden. Es hat eine teleologische Reduktion zu erfolgen.

§ 29 VII und VIII HAG enthalten eine in sich geschlossene, einheitliche Regelung. Nach Ausspruch der Kündigung räumt § 29 VII HAG dem Heimarbeiter eine Entgeltgarantie für die Dauer der Kündigungsfrist ein. § 29 VIII HAG erhält dem Heimarbeiter das Einkommen bei einer erheblichen Verringerung der Arbeitsmenge, ohne dass der Auftraggeber zuvor eine Kündigung ausgesprochen hat. Beide Vorschriften schaffen einen Ausgleich dafür, dass der Heimarbeiter keinen Anspruch auf Ausgabe einer bestimmten Arbeitsmenge hat und der Auftraggeber grundsätzlich berechtigt ist, die Auftragsmenge herabzusetzen. Ein Heimarbeiter soll für den Zeitraum, in dem der Auftraggeber keine Arbeit ausgibt oder diese erheblich verringert, so gestellt sein, als wäre ihm die volle Arbeitsmenge zugeteilt worden und als hätte er die Arbeitsleistung erbracht (BAG, Urt. v. 20.8.2019 – 9 AZR 41/19 m. w. N.). Die Vorschrift des § 29 Abs. 8 HAG dient erkennbar der Sicherung des Kündigungsschutzes und der sozialen Absicherung des Heimarbeitnehmers während der Kündigungsfrist. Der Auftraggeber soll den Kündigungsschutz, den § 29 Abs. 2 bis 4 HAG einräumt, nicht auf einfache Weise dadurch umgehen können, dass er ohne Kündigung die Arbeitsaufgabe wesentlich verringert oder einstellt und so das Heimarbeitsverhältnis ganz oder teilweise gegenstandslos macht (LAG Niedersachsen Urt. v. 15.11.2018 – 6 Sa 1225/17).

Die Entgeltsicherung, die der Heimarbeiter genießt, ist jedoch zeitlich befristet. Das bisherige Einkommen wird – unabhängig vom Ausspruch einer Kündigung – insgesamt nur für die Dauer der Kündigungsfrist garantiert (BAG, Urt. v. 20.8.2019 – 9 AZR 41/19 m. w. N.). Weder der Wortlaut, noch der Sinn und Zweck des § 29 Abs. 8 HAG oder dessen Systematik lassen eine Ausdehnung des Entgeltschutzes über die gesetzliche Kündigungsfrist des § 29 HAG hinaus zu (LAG Niedersachsen Urt. v. 15.11.2018 – 6 Sa 1225/17).

Sowohl die Bezugnahme in § 29 VIII HAG auf die Entgeltgarantie bei der Kündigung nach § 29 VII HAG als auch das einheitliche Regelungsziel bedingen ein Konkurrenzverhältnis zwischen den Absätzen 7 und 8 des § 29 HAG, das eine Anwendung beider Vorschriften nebeneinander ausschließt. Der Anspruch nach § 29 VIII HAG knüpft an die Entgeltgarantie für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfristen an. Der Schutz des Heimarbeiters besteht darin, dass sein Entgelt für die Dauer der Kündigungsfrist gesichert ist. Ob diese Frist tatsächlich durch die Kündigung in Gang gesetzt wird oder nur fiktiv anzuwenden ist, weil eine Arbeitsausgabe wesentlich reduziert oder ganz

eingestellt wurde, hat keine rechtliche Bedeutung. Verringert der Auftraggeber die Ausgabe von Heimarbeit dauerhaft auf null, bleibt dem Heimarbeiter das Arbeitsentgelt in der bisherigen Höhe nur einmalig für die Dauer der Kündigungsfrist erhalten. Die Kündigung eines ausgesetzten Heimarbeitsverhältnisses stellt keinen neuen Tatbestand dar, der einen weiteren Anspruch auf Entgeltsicherung auslöst. Denn durch die vorausgegangene Nichtausgabe von Heimarbeit war das Heimarbeitsverhältnis bereits gegenstandslos; hieran ändert eine nachfolgende Kündigung nichts (vgl. BAG, Urf. v. 20.8.2019 – 9 AZR 41/19 m. w. N.).

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe besteht für die Monate Januar und Februar 2019 kein Anspruch auf Entgeltsicherung. Das bisherige Einkommen wird nur für die Dauer der Kündigungsfrist garantiert. Es ist zudem auch kein Umstand ersichtlich, der zu einem erneuten Auslösen der Entgeltsicherung führen könnte. Die Arbeitsmenge war durchgehend verringert. Ob und wann der Anspruch – nachdem bis zur mündlichen Verhandlung ein in etwa „normales“ Arbeitsaufkommen verzeichnet wurde – erneut aufleben kann, muss nicht entschieden werden.

b)

Mangels Begründetheit der Hauptforderung für die Monate Januar und Februar 2019 kann die Klägerin auch keinen Anspruch auf die Nebenforderungen haben.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 S. 1 Var. 2 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG und entspricht dem jeweiligen Verhältnis von Obsiegen und Unterliegen der Parteien im vorliegenden Rechtsstreit. Soweit die Klägerin die Klage teilweise im Umfang von 120 € zurückgenommen hat, hat sie die Kosten zu tragen, § 269 Abs. 3 S. 2 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG.

C.

Der Wert des Streitgegenstandes wird gemäß § 61 Abs. 1 i. V. m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. §§ 2, 3, 4 Abs. 1 HS. 1 ZPO entsprechend der Höhe der Hauptforderung auf 11.275,24 € festgesetzt, wohingegen die Nebenforderungen nach § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 4 Abs. 1 HS. 2 ZPO unberücksichtigt bleiben.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Goldbeck

...