

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die antliche Sammlung! Ja

Gesetz: MuSchG § 10

Leitsätze:

1. Den auf Grund eines Beschäftigungsver-
botes von Akkordarbeit auf Zeitlohnarbeit
umgesetzten werdenden Müttern ist, sofern
die Zeitlohnarbeit nach Stunden bezahlt
wird, als Mutterschutzlohn ein aus dem
Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen
errechneter Stundenlohn zu gewähren.
2. Wird nach der Umsetzung der werdenden Mutter
auf Zeitlohnarbeit die bisherige tarifliche
Arbeitszeit unter Lohnausgleich verkürzt,
so nehmen auch die Empfängerinnen von Mutter-
schutzlohn an diesem Lohnausgleich teil.
3. Dieser Lohnausgleich ist in der Weise zu ge-
währen, daß der Lohn für die einzelnen
Stunden der verkürzten Arbeitszeit zu erhöhen
ist, und zwar so, daß die werdende Mutter
auf ihren vor der Arbeitszeitverkürzung
bezogenen Mutterschutzlohn kommt. Bei einer
Verkürzung der Arbeitszeit von 44 auf 43
Stunden sind also die nunmehr zu leistenden
43 Stunden mit dem bisherigen Stundenlohn
zuzüglich eines Aufschlages von 1/43 zu bezahlen.

Aktenzeichen: 1 AZR 307/63

Urteil des BAG vom 28. Februar 1964

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 307/63

27

3 Sa 8/63 Niedersachsen

Verkündet
am 28. Februar 1964

Im Namen des Volkes!

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Urteil

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1964 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch und Knepper für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerinnen werden die Urteile des Arbeitsgerichts Lingen vom 28. September 1962 (Ca 240-242/1962) und des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 25. Februar 1963 (3 Sa 8/63) aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt,

an die Klägerin Snyders	11,06 DM,
an die Klägerin Boerschepers	16,98 DM,
an die Klägerin Kerkdyk	16,92 DM

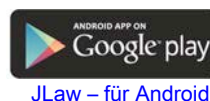
zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die drei Klägerinnen arbeiteten bei der Beklagten seit Jahren als Spinnerinnen in der Lohngruppe III b der Lohntarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie im Tarifgebiet Westfalen und Regierungsbezirk Osnabrück. Zuletzt war maßgebend der Lohn-tarifvertrag vom 27. Oktober 1961. Der in diesem Lohn-tarifvertrag ausgeworfene Zeitlohn in der Gruppe III b betrug in der Ortsklasse I nach der ab 1. September 1961 geltenden Lohn-tafel für über 19 Jahre alte Arbeiterinnen 2,25 DM in der Stunde, der um einen tariflichen Zuschlag von 0,17 DM (Tarifvertrag vom 27. Oktober 1961 [Ziff. 2] und LTV vom 27. Oktober 1961 [§ 2 Ziff. 5]) erhöht war.

Die Klägerinnen arbeiteten bei der Beklagten zunächst im Akkord. Im Januar bzw. Februar 1962 teilten sie der Beklagten mit, daß sie schwanger seien. Daraufhin setzte die Beklagte die Klägerinnen auf ärztliches Anraten gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 2 Buchst. h MuSchG von der bisher geleisteten Akkordarbeit auf Zeitlohnarbeit um, und zwar die Klägerin zu 1. ab 15. Januar 1962, die Klägerin zu 2. ab 21. Februar 1962 und die Klägerin zu 3. ab 1. Februar 1962.

In den letzten 13 Wochen vor dieser Umsetzung hatte die Klägerin zu 1. bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden im Akkord auf die Stunde umgerechnet 2,765 DM verdient, die Klägerin zu 2. 2,83 DM und die Klägerin zu 3. 2,82 DM. Dieser auf die Arbeitsstunde umgerechnete Durchschnittsstundenverdienst aus der von ihnen bisher geleisteten Akkordarbeit wurde den Klägerinnen nach ihrer Umsetzung auf Zeitlohnarbeit für jede von ihnen geleistete Arbeitsstunde bis zum 31. März 1962 weitergezahlt.

Nach dem Tarifvertrage vom 27. Oktober 1961 (Ziff. 3) wurde die regelmäßige Wochenarbeitszeit von bisher 44 Stunden vom 1. April 1962 ab auf 43 Stunden verkürzt. Für die Arbeitszeitverkürzung auf 43 Stunden wurde ein Lohnausgleich mit 2,3 % festgesetzt. In Ziff. 4 des genannten Tarifvertrages ist bestimmt, daß die sich aus



- 3 -

der Erhöhung der jeweiligen Tarifsätze ergebenden Pfennigmehrbeträge (auch die aus der Arbeitszeitverkürzung nach Ziff. 3 des TV vom 27. Oktober 1961) mindestens je geleistete Arbeitsstunde wirksam werden müßten und daß die sich aus den Pfennigmehrbeträgen ergebende prozentuale Tariflohnerhöhung unverzüglich den bestehenden Akkord- und Prämiensätzen hinzuzurechnen sei.

In einer von der Beklagten und dem Betriebsrat unterzeichneten Bekanntmachung vom 29. März 1962 wurde im Hinblick auf das Inkrafttreten der tariflichen Arbeitszeitverkürzung auf 43 Stunden bestimmt, daß die Arbeitszeit im April 1962 noch wie bisher (44 Stunden wöchentlich) wegen "des Vorarbeitens der ausfallenden Arbeitszeit am Karsamstag und am 30. April 1962 bleibe", und gleichzeitig die Arbeitszeit für den Monat April dahin geregelt, daß am Karsamstag und auch am 30. April die Arbeit ausfallen solle. Durch eine Betriebsvereinbarung vom 28. April 1962 wurde dann die Arbeitszeit unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 43 Stunden neu geregelt.

Die Klägerinnen haben vorgetragen, sie hätten auch im April 1962 und in den folgenden Monaten einen Lohn unter Zugrundelegung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden erhalten müssen, die Beklagte habe aber nur den aus der früheren Akkordarbeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden auf die Stunde umgerechneten Arbeitsverdienst für 43 Stunden geleistet. Dadurch habe die Klägerin zu 1. einen Verdienstaufschlag von 11,06 DM für vier Stunden im April 1962, die Klägerin zu 2. einen solchen von 16,92 DM und die Klägerin zu 3. einen solchen von 16,98 DM für je sechs Stunden vom April bis Juni 1962 erlitten.

Die Klägerinnen haben daher beantragt, die Beklagte zur Zahlung der vorgenannten Beträge zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie ist der Ansicht, die Klägerinnen hätten mit der geleisteten Zahlung des nach einer Wochenarbeitszeit von 44 Stunden



errechneten Mutterschutzlohnes unter Zugrundelegung der von ihnen seit dem 1. April 1962 tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung von 43 Stunden in der Woche die ihnen gebührenden Beträge bekommen. Eine Bezahlung von 44 Arbeitsstunden könnten sie nicht verlangen, nachdem durch Tarifvertrag allgemein die Arbeitszeit auf 43 Stunden herabgesetzt worden sei und die Klägerinnen auch nicht mehr als diese 43 Stunden in der Woche durchschnittlich geleistet hätten.

Das Arbeitsgericht hat unter Zulassung der Berufung die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat unter Zulassung der Revision die Berufung der Klägerinnen zurückgewiesen. In der Revisionsinstanz verfolgen beide Parteien ihre bisher gestellten Anträge weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Nach § 10 MuSchG ist den werdenden Müttern, soweit sie nicht Wochengeld nach § 13 MuSchG beziehen können, mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder, falls das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, der Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate vom Arbeitgeber weiterzugewähren, wenn durch ein Beschäftigungsverbot für werdende Mütter ein Wechsel der Beschäftigung oder der Entlohnungsart veranlaßt worden ist. Den Klägerinnen, die vor ihrer Schwangerschaft im Akkord beschäftigt waren, deren Arbeitsentgelt also nicht nach Monaten bemessen war, mußte daher nach ihrer Umsetzung auf Zeitlohnarbeit mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen als sogenannter Mutterschutzlohn von der Beklagten weitergewährt werden.

Da die Klägerinnen von der bisher geleisteten Akkordarbeit auf Zeitlohnarbeit umgesetzt worden sind, diese Zeitlohnarbeit aber auf Grund tariflicher Regelung nach geleisteten Arbeitsstunden vergütet wird, mußte der von den Klägerinnen in den maßgebenden 13 Wochen erzielte Durchschnittsverdienst auf die in dieser Zeitspanne geleisteten Arbeitsstunden umgerechnet werden, um den Klägerinnen nach der Umsetzung auf Zeitlohnarbeit



gebührenden Mutterschutzlohn für jede nunmehr im Zeitlohn geleistete Arbeitsstunde zu ermitteln. Dem in § 2 ArbKrankhG zum Ausdruck gekommenen Grundsatz entsprechend mußte also das in den letzten 13 Wochen erzielte Arbeitsentgelt der Klägerinnen durch die Zahl der Stunden geteilt werden, für die es gezahlt wurde. Der so ermittelte Mutterschutzlohn mußte als Zeitlohn für jede Stunde gezahlt werden, die die Klägerinnen nach ihrer Umsetzung von Akkordarbeit auf Zeitlohnarbeit geleistet hatten.

Daß dieser von der Beklagten errechnete und den Klägerinnen auch für jede von ihnen im Zeitlohn geleistete Arbeitsstunde gewährte Mutterschutzlohn bis zum Inkrafttreten der tariflichen Arbeitszeitverkürzung am 1. April 1962 richtig ermittelt und gezahlt worden ist, wird von den Klägerinnen nicht in Zweifel gestellt. II. Der Streit der Parteien geht vielmehr nur um die Frage, welche Auswirkungen die am 1. April 1962 in Kraft getretene tarifliche Arbeitszeitverkürzung von 44 Wochenstunden auf 43 Wochenstunden hinsichtlich der Ansprüche der Klägerinnen hat. Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerinnen könnten zwar Gewährung des vor dem Eintritt der Arbeitszeitverkürzung errechneten Mutterschutzlohnes für jede einzelne von ihnen im Zeitlohn geleistete Arbeitsstunde verlangen, aber eben auch nur für jede tatsächlich von ihnen geleistete Arbeitsstunde. Nach der Arbeitszeitverkürzung auf 43 Stunden könnten sie diesen Mutterschutzlohn also auch nur noch für die 43 Stunden in der Woche, die von den Klägerinnen abgeleistet wurden, beanspruchen, aber nicht mehr – wie bisher – für 44 Stunden. Die Klägerinnen andererseits sind der Auffassung, sie könnten den bereits früher unter Geltung der tariflichen Arbeitszeit von 44 Stunden in der Woche errechneten Mutterschutzlohn trotz einer Arbeitsleistung von nur 43 Stunden in der Woche für 44 Stunden beanspruchen.

III. Auszugehen ist davon, daß die am 1. April 1962 in Kraft getretene Arbeitszeitverkürzung von 44 Wochenstunden



auf 43 Wochenstunden unter vollem Lohnausgleich eingeführt ist. Daraus folgt, wie es auch in dem Tarifvertrag vom 27. Oktober 1961 (Ziff. 3 und 4) ausdrücklich bestimmt ist, daß die Zeitlohnarbeiter einen Zuschlag zu dem bisherigen Stundenlohn erhalten, der so festgesetzt ist, daß diese Arbeiter trotz einer Verkürzung der Arbeitszeit auf 43 Stunden den bisher für 44 Arbeitsstunden gezahlten Lohn weiterbeziehen. Es werden also den Zeitlohnarbeitern die nunmehr geleisteten 43 Arbeitsstunden mit einem höheren Stundenlohn als bisher bezahlt, um eine Verdienstminderung wegen des Wegfalls der 44. Wochenarbeitsstunde auszugleichen. Der Lohnausgleich für die Akkordarbeiter besteht, wie der Tarifvertrag ebenfalls ausdrücklich bestimmt, darin, daß die Akkord- (und Prämien-) sätze so erhöht werden, daß die Akkordarbeiter bei 43-stündiger Arbeitszeit auf den Akkordverdienst kommen können, den sie bei bisher 44-stündiger Arbeit erzielt haben.

Würden nun die Klägerinnen im Hinblick darauf, daß sie der tariflichen Arbeitszeitverkürzung entsprechend ab 1. April 1962 nur noch 43 Stunden im Zeitlohn arbeiten, nur den ihnen bisher für die im Zeitlohn abgeleistete Arbeitsstunde gezahlten Mutterschutzlohn für 43 Arbeitsstunden in der Woche weitererhalten, so würden sie im Gegensatz zu allen anderen von der tariflichen Regelung erfaßten Arbeitnehmern der Beklagten im Zuge der tariflichen Arbeitszeitverkürzung eine Lohneinbuße erleiden. Wären sie nicht schwanger geworden und hätten sie deshalb nicht auf Zeitlohn umgesetzt werden müssen, so erhielten sie als Akkordarbeiter anläßlich der Arbeitszeitverkürzung den Lohnausgleich durch entsprechende Änderung der Akkordsätze, die der Tarifvertrag vorschreibt. Wären sie immer Zeitlohnarbeiter gewesen, also nicht nur wegen ihrer Schwangerschaft auf Zeitlohn umgesetzt worden, so erhielten sie den Lohnausgleich durch die tariflich vorgesehene Erhöhung der Zeitlohnsätze, brauchten also ebenfalls keine Minderung des ihnen bisher gezahlten Lohnes hinzunehmen. Wenn die



Klägerinnen aber den nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor ihrer Umsetzung von Akkordarbeit auf Zeitlohnarbeit errechneten Mutterschutzlohn als Stundenlohn nur für die auf 43 Stunden verkürzte Arbeitszeit erhielten, so erlitten sie infolge der Arbeitszeitverkürzung eine Lohneinbuße, die sie ohne ihre Schwangerschaft nicht erlitten hätten. Ein solches Ergebnis ist weder mit den Grundgedanken des Mutterschutzrechtes noch mit denen einer Arbeitszeitverkürzung unter vollem Lohnausgleich vereinbar.

IV. Der Grundgedanke des § 10 MuSchG besteht darin, daß die werdende Mutter bei einem durch ein Beschäftigungsverbot veranlaßten Wechsel der Beschäftigung oder der Entlohnungsart keine Lohneinbuße erleiden soll (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 9. August 1963 - 1 AZR 497/62 -, das zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung vorgesehen ist). Daß die Klägerinnen bei Inkrafttreten der tariflichen Arbeitszeitverkürzung nicht im Akkord arbeiteten (und deshalb den tariflich vorgesehenen Lohnausgleich nicht durch die Änderung der Akkordsätze erhalten können), beruht auf dem Beschäftigungsverbot. Der Grundgedanke des tariflich vorgesehenen Lohnausgleiches besteht darin, daß kein Arbeiter durch die Arbeitszeitverkürzung in seinem Arbeitsverdienst gemindert werden darf.

Unter diesen Umständen müssen auch die Klägerinnen vor einer durch die Arbeitszeitverkürzung eintretenden Lohnminderung geschützt werden.

1. Dies kann zwar nicht in der Weise geschehen, daß die Klägerinnen trotz einer Arbeitszeit von nur 43 Stunden ab 1. April 1962 den Lohn für 44 Stunden erhalten, also eine nicht geleistete Arbeitsstunde bezahlt erhielten. Eine solche Handhabung stünde mit dem das Arbeitsrecht allgemein beherrschenden Grundsatz im Widerspruch, daß der Lohn die Vergütung für geleistete Arbeit ist (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 10 JugArbSchutzG). Von diesem Grundsatz macht zwar gerade das Mutterschutzrecht in § 10 MuSchG für den Fall eine Ausnahme, daß die Leistung der Arbeit wegen eines Beschäftigungsverbotes, durch das die Arbeits-



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

ist. Hier handelt es sich aber nicht um eine Verkürzung der Arbeitszeit auf Grund eines Beschäftigungsverbotes. Denn das Verbot, die Klägerinnen im Akkord zu beschäftigen, hätte einer Beschäftigung der Klägerin im Zeitlohn mit einer Wochenarbeitszeit von 44 Stunden (wie vor dem 1. April 1962) nicht im Wege gestanden. Das Unterbleiben der Arbeitsleistung in der 44. Wochenarbeitsstunde ist vielmehr ausschließlich auf die tarifliche Arbeitszeitverkürzung zurückzuführen, die alle Arbeitnehmer einschließlich der werdenden Mütter betraf.

2. Die Lösung ist darin zu finden, daß der wegen der Arbeitszeitverkürzung tariflich vorgesehene Lohnausgleich auch den Klägerinnen zugute kommen muß. Das bedeutet, daß die Klägerinnen zwar nicht die von ihnen nach der Arbeitszeitverkürzung nicht mehr geleistete 44. Arbeitsstunde in der Woche als solche bezahlt erhalten, daß aber der Lohn für jede einzelne der von ihnen auch nach der Arbeitszeitverkürzung weiter zu leistenden 43 Arbeitsstunden in der Woche so erhöht wird, daß im Endergebnis die Klägerinnen trotz Leistung von nur 43 Arbeitsstunden in der Woche auf den Verdienst kommen, den sie vor der Arbeitszeitverkürzung bei 44-stündiger Arbeitszeit hatten. Der den Klägerinnen für jede einzelne der von ihnen nach der Arbeitszeitverkürzung noch zu leistenden 43 Wochenarbeitsstunden gebührende Lohn ist also im Hinblick auf den tariflich gebotenen Lohnausgleich um $1/43$ zu erhöhen; die Klägerinnen erhalten auf diese Weise für nur 43 geleistete Wochenarbeitsstunden den Verdienst, den sie vor der Arbeitszeitverkürzung bei einer Ableistung von 44 Wochenarbeitsstunden erzielt hatten. Mit dieser Lösung ist sowohl der Tatsache Rechnung getragen, daß es sich bei der tariflich eingeführten Arbeitszeitverkürzung um eine solche unter vollem Lohnausgleich gehandelt hat, wie aber insbesondere den Geboten des Mutterschutzrechtes, die es verhindern sollen, daß die werdende Mutter während der Schwangerschaft eine Lohneinbuße erleidet, die sie ohne die Schwangerschaft nicht erlitten hätte. Wenn auch, wie oben ausgeführt, die Arbeitszeitverkürzung, um die es sich hier handelt, nicht auf die Schwangerschaft der



Klägerinnen zurückzuführen ist, insbesondere nicht auf einem Beschäftigungsverbot des Mutterschutzrechtes beruht und deshalb § 10 MuSchG zugunsten der Klägerinnen jedenfalls nicht unmittelbar anwendbar ist, so würden die Klägerinnen doch, wenn der Lohnausgleich nicht zu ihren Gunsten eingriffe, durch diese Arbeitszeitverkürzung eine Lohneinbuße erleiden, die sie nicht erlitten hätten, wenn sie nicht wegen ihrer Schwangerschaft von Akkordarbeit auf Zeitlohnarbeit umgesetzt worden wären. Es entspricht also auch den Grundsätzen des § 10 MuSchG, wenn ein Weg eröffnet wird, der den Klägerinnen trotz tariflicher Arbeitszeitverkürzung den bisherigen Mutterschutzlohn sichert. Der Senat hat im übrigen bereits in der Entscheidung vom 9. August 1963 (1 AZR 497/62) ausgeführt, daß auch eine entsprechende Auslegung und sinngemäße Ergänzung des § 10 MuSchG möglich und nach Lage der Sache geboten sein könne. Dort hat der Senat hervorgehoben, es sei Aufgabe des Mutterschutzgesetzes, den Widerstreit zwischen den Aufgaben der Frau als Mutter und ihrer Stellung im Berufsleben als Arbeitnehmerin im Interesse der Gesunderhaltung von Mutter und Kind auszugleichen. Die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzrechtes stellten aber nur dann eine wirksame Hilfe dar, wenn die Frau zugleich vor wirtschaftlichen Nachteilen bewahrt werde. Deshalb dürften die Beschäftigungsverbote nicht zu einer Verdienstminderung führen, es müsse auch jeder Anreiz für die Frau entfallen, entgegen einem Verbot weiter zu arbeiten. Es kann im vorliegenden Fall aber dahingestellt bleiben, ob das gewonnene Ergebnis - Fortzahlung des Verdienstes in der Höhe, wie er vor der Arbeitszeitverkürzung erzielt wurde - auch durch entsprechende Anwendung oder ergänzende Auslegung des § 10 MuSchG zu erreichen gewesen wäre; denn bereits der tariflich vorgesehene Lohnausgleich führt zum gleichen Ergebnis; dieses Ergebnis aber steht mit den Grundsätzen des Mutterschutzrechtes im Einklang.

3. Dieses Ergebnis steht auch nicht mit den Grundsätzen im Widerspruch, die der Senat in dem zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 28. Juni 1963



(1 AZR 353/62) über die Auswirkungen von nachträglichen Tariflohnerhöhungen auf den Mutterschutzlohn entwickelt hat. Denn im vorliegenden Fall dreht es sich nur um die Frage, ob eine tariflich eingeführte Arbeitszeitverkürzung trotz des vorgesehenen Lohnausgleichs zu einer Verdienstminderung gerade der besonders geschützten werdenden Mütter führen darf. Diese Frage aber ist zu verneinen.

V. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Klägerinnen, wenn sie an dem tariflich vorgesehenen Lohnausgleich teilnehmen, die mit der Klage beanspruchten Beträge zu erhalten haben. Der Senat konnte daher unter Aufhebung der Entscheidungen der Vorinstanzen in der Sache selbst mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO erkennen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Löwisch

Knepper

