

Für das Nachschlagewerk! Ja

Für die Fachpresse! Ja

Für die amtliche Sammlung! Ja

83

Gesetz: MuSchG §§ 10, 4; TVG § 4 Effektivklausel; Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der hessischen Textilindustrie vom 20. Oktober 1961 §§ 2, 4, 12.

Leitsätze:

1. Einer im Arbeitsverhältnis stehenden werdenden Mutter, die infolge eines generellen Beschäftigungsverbots (§ 4 MuSchG) die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechseln muß, ist der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor dem Wechsel als sog. Mutterschutzlohn zu zahlen, es sei denn, daß sie auf Grund der neuen Beschäftigung oder Entlohnungsart ein höheres Arbeitsentgelt fordern kann.
2. Tritt in der Zeit, für die Mutterschutzlohn zu gewähren ist, eine Tariflohnerhöhung in Kraft, dann wirkt sich diese auf den Mutterschutzlohn in aller Regel nicht aus. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Tarifvertrag die Tariflohnerhöhung ausdrücklich auf die Arbeitnehmerinnen ausdehnt, die Mutterschutzlohn erhalten.
3. Diese Grundsätze sind auch auf den Fall anzuwenden, daß der Tarifvertrag eine sogenannte Effektivklausel enthält, durch die sichergestellt werden soll, daß bisher gewährte übertarifliche Lohnzahlungen durch die Tariflohnerhöhung nicht aufgesaugt werden.

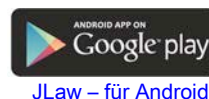
Aktenzeichen: 1 AZR 353/62

Urteil des BAG vom 28. Juni 1963

LAG Frankfurt/Main



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

AZR 353/62

Sa 188/62 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

erkündet am
8. Juni 1963

ez. Henkelmann,

Urteil

egierungssekretärin
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Beyreis und Dr. Gerland für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 18. Juni 1962 - 1 Sa 188/62 - wird auf Kosten der Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d:

Die Klägerin war in der Strumpffabrik der Beklagten als Arbeiterin (Trimmerin) im Akkord beschäftigt. Ihre Lohnabrechnung erfolgte monatlich zum Ende eines jeden Kalendermonats. In den Monaten Mai, Juni und Juli 1961 erzielte sie einen durchschnittlichen Bruttoakkordlohn von 3.08 DM je Stunde. Nach dem für beide Parteien kraft Organisationszugehörigkeit damals geltenden "Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der hessischen Textilindustrie" vom 2. August 1960 betrug der Akkordrichtsatz für die Arbeit der Klägerin (Lohngruppe II a) 1.98 DM, der Zeitlohn 1.95 DM je Stunde. Wegen ihrer inzwischen eingetretenen Schwangerschaft wurde die Klägerin vom 1. August 1961 an nicht mehr im Akkord beschäftigt. Sie verrichtete ihre bisherige Tätigkeit nunmehr im Zeitlohn und erhielt dafür weiterhin den Lohn von 3.08 DM je Stunde.

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1961 trat ein neuer Lohntarifvertrag vom 20. Oktober 1961 (im folgenden: LTV) in Kraft. Dieser erhöhte den für die Arbeit der Klägerin maßgebenden Akkordrichtsatz auf 2.14 DM und den Zeitlohn auf 2.13 DM je Stunde. Er bestimmte außerdem folgendes:

" § 4

Auswirkung

1. Der sich durch die tarifliche Lohnerhöhung per 1. Oktober 1961 gemäß § 2 Ziffer I dieses Tarifvertrages gegenüber den bisherigen Tariflöhnen ergebende Pfennigmehrbetrag muß für jede geleistete Arbeitsstunde tatsächlich wirksam werden.

....

§ 12

Schlußbestimmung

Für die Zeit vom 1. September bis 30. September 1961 wird denjenigen Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Tarifvertrages bei ihren Firmen noch in Arbeit stehen, eine pauschale Abfindung in Höhe von 16 Pf pro bezahlte Arbeitsstunde gewährt."

- 3



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Auf Grund dieser Vorschriften hat die Klägerin die Auffassung vertreten, daß der ihr gewährte durchschnittliche Lohn vom 1. September 1961 an zumindest um den Betrag von 16 Pf. über die ihr gezahlten 3.08 DM hinaus hätte erhöht werden müssen. Den von ihr für die Monate September und Oktober 1961 auf insgesamt 32.55 DM errechneten Unterschiedsbetrag zwischen dem ihr gezahlten und dem ihr nach ihrer Meinung zustehenden Lohn hat sie mit der Klage geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 29.43 DM stattgegeben. Die Abweisung des Restbetrages erklärt sich daraus, daß das Arbeitsgericht nur die Arbeitsstunden, nicht aber die im September und Oktober 1961 angefallenen Urlaubsstunden seiner Berechnung zugrunde gelegt hat. Auf die allein von der Beklagten verfolgte Berufung hat das Landesarbeitsgericht die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Forderung in Höhe von 29.43 DM weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e:

1. In tatsächlicher Beziehung ist davon auszugehen, daß die Klägerin in der streitbefangenen Zeit dem Beschäftigungsverbot des § 4 Abs. 2 h MuSchG (Verbot der Beschäftigung im Akkord) unterlag. Sie verblieb daraufhin zwar auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz, wurde aber seit dem 1. August 1961 nicht mehr im Akkord, sondern im Zeitlohn beschäftigt. Demnach hat das generelle Beschäftigungsverbot des § 4 Abs. 2 h MuSchG zu einem Wechsel der Entlohnung geführt. Damit waren die Voraussetzungen erfüllt, unter denen die Klägerin gemäß § 10 Abs. 1 b MuSchG einen Anspruch mindestens auf den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate erwarb, der hier unstreitig 3.08 DM betragen hat.
2. Diesen Stundenlohnsatz hat die Klägerin seit dem 1. August 1961 wenigstens erhalten. (In den Monaten September und Oktober 1961 hat die Beklagte sogar 3.13 DM bzw. 3.19 DM je Stunde gezahlt.) Damit ist die Klägerin auf Grund der Bestimmung des § 10 Abs. 1 b MuSchG richtig entlohnt



worden. Ein darüber hinausgehender Anspruch steht ihr nach dieser Vorschrift nicht zu.

3. Folgerichtig stützt denn auch die Klägerin ihren Anspruch in erster Linie auf die §§ 12 und 4 Nr. 1 i.V. mit § 2 (Lohnsätze) LTV. Damit kann sie jedoch keinen Erfolg haben, weil sie die genannten Tarifvorschriften mit der Gesetzesbestimmung des § 10 Abs. 1 MuSchG rechts=irrig v-ermengt.

a) Für die Entlohnung einer schwangeren Arbeitnehmerin, die wegen eines der in § 4 MuSchG genannten generellen Beschäftigungsverbote die Beschäftigung oder, wie es hier der Fall ist, die Entlohnungsart wechseln muß, kommen zwei Möglichkeiten und damit zwei Anspruchsgrundlagen in Betracht. Die Arbeitnehmerin erhält entweder 'den für die neue Beschäftigung oder Entlohnungsart, hier also für die Arbeit als Trimmerin im Zeitlohn (Stundenlohn), zustehenden Lohn, der im vorliegenden Fall tariflich geregelt ist, oder sie erhält den sog. Mutterschutzlohn gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG.

Welchen dieser beiden Löhne sie zu beanspruchen hat, ergibt sich aus dem Wort "mindestens" im § 10 Abs. 1 MuSchG. Der Mutterschutzlohn ist hiernach die untere Grenze, unter die die Entlohnung einer werdenden Mutter während der Zeit, in der sie wegen eines generellen Beschäftigungsverbotes die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechseln muß, nicht herabsinken darf. Daraus folgt zugleich, daß der für die neue Verwendung zustehende Lohn nur dann zu zahlen ist, wenn er höher ist als der Mutterschutzlohn.

b) Im Falle der Klägerin hat der ihr für die Zeitlohnarbeit zustehende Tariflohn im August 1961 je Stunde 1.95 DM betragen. Er hat sich für September 1961 auf Grund des § 12 LTV um 16 Pf. auf 2.11 DM je Stunde



- 5 -

und für Oktober 1961 auf Grund der Lohnregelung in § 2 LTV auf 2.13 DM je Stunde erhöht. Diese Lohnsätze liegen unter dem für die Klägerin maßgeblichen Mutterschutzlohn von 3.08 DM je Stunde. Deshalb können die Tariflöhne für die Arbeit der Klägerin nicht zugrunde gelegt werden.

4. Die Klägerin kann aber auch nicht verlangen, daß die ihr seit dem 1. September 1961 eingeführten tariflichen Lohnerhöhungen zusätzlich zu dem Mutterschutzlohn gezahlt werden. Das ergibt sich aus der Wesensart des Tariflohnes einerseits und des Mutterschutzlohnes andererseits. Beide Lohnarten haben nur die eine gemeinsame Eigenschaft, daß sie unabdingbare Mindestentgelte darstellen. In jeder anderen Beziehung weichen sie voneinander ab.

a) Der Mutterschutzlohn beruht auf der gesetzlichen Regelung des § 10 Abs. 1 MuSchG und wird aus Gründen des Mutterschutzes gewährt, damit die Arbeitnehmerin in der Zeit der Schwangerschaft und innerhalb gewisser Zeiten nach der Entbindung im wesentlichen der Sorge um ihr Arbeitseinkommen enthoben ist. Für die Höhe des Mutterschutzlohnes ist allein maßgebend der durchschnittliche Arbeitsverdienst, den die Arbeitnehmerin in einem zurückliegenden Zeitabschnitt erzielt hat. Der Mutterschutzlohn wird nach der auch im Urlaubsrecht bekannten sog. Bezugsmethode (vgl. § 11 Abs. 1 BUrlG, ferner Dersch-Neumann, Bundesurlaubsgesetz, 1963, § 11 Anm. 13 ff., insbesondere Anm. 19 f.) berechnet. Die Bezugsmethode hat im Gegensatz zum sog. Lohnausfallprinzip die Eigenart, daß es auf die Lohnregelung in dem Zeitraum, für den der Lohn nach der Bezugsmethode gezahlt wird, nicht ankommt.

- 6 -



Deshalb bleiben sowohl die nach dem Ende der Bezugszeit eintretenden Lohnänderungen wie auch die auf Beschäftigungs=verboten beruhenden Änderungen der Beschäftigung oder der Entlohnungsart unberücksichtigt, es sei denn, daß - was hier nicht der Fall ist - der für die neue Tätigkeit zustehen=de Lohn höher ist oder höher wird als der Mutterschutzlohn (vgl. oben Ziff. 3). Der Mutterschutzlohn ist also völlig unabhängig von der Art und Dauer der Tätigkeit wie auch der Entlohnungsart, in denen die Arbeitnehmerin nach der Ände= rung ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund eines Beschäftigungs=verbotes arbeitet.

b) Im Unterschied hierzu beruhen die Tariflöhne auf einem Tarifvertrag. Sie stellen sich als Mindestentgelte dar, die die Tarifvertragsparteien für bestimmte Arbeitsleistungen festsetzen. Jedenfalls insoweit, als die tariflichen Lohn=sätze auf bestimmte, regelmässig (so auch hier) in Lohn=gruppenkatalogen aufgeführte Tätigkeiten abgestellt sind, ist es den Tariflöhnen wesenseigen, daß sie für die je=weils erbrachte Arbeitsleistung zu zahlen sind. Der Ar=beitnehmer kann einen bestimmten Tariflohn nur dann for=dern, wenn er die für diesen Lohn im Lohngruppenkatalog genannte Tätigkeit verrichtet hat.

c) In dem hier gegebenen Sonderfall, daß gem. § 12 LTV für den Monat September 1961 der Stundenlohn tariflich um 16 Pf. erhöht worden ist, handelt es sich auch in= soweit um einen Tariflohnanspruch, bei dem allerdings nicht ausdrücklich auf die bestimmte, im Lohngruppenka=talog aufgeführte Tätigkeit abgestellt, sondern ledig=lich bestimmt ist, daß der genannte Betrag allen im Zeit=punkt des Tarifvertragsabschlusses noch bei ihrem bishe=rigen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern als pau=schale Abfindung zufließen soll.

Diese Regelung kann nur dahin verstanden werden, daß die Tarifvertragsparteien, die mit Wirkung vom 1. Oktober 1961 an eine bei den einzelnen Lohngruppen unterschiedliche Tariflohnerhöhung eingeführt hatten,



bereits für den davorliegenden Monat September 1961 eine gewisse Lohnaufbesserung zugestehen wollten. Da aber, wie oben dargelegt, die Tarifvertragsparteien bei ihren Lohnregelungen grundsätzlich davon ausgehen, daß diese auf die jeweils erbrachte Arbeitsleistung abgestellt sind, ist auch § 12 LTV dahin auszulegen, daß die "pauschale Abfindung" zu dem jeweiligen Tätigkeitslohn, nicht aber zu einem fiktiven Lohn, wie er sich aus § 10 Abs. 1 MuSchG losgelöst von der tatsächlichen Arbeitsleistung ergibt, hinzugezahlt werden sollte.

Hätten die Tarifvertragsparteien die Lohnerhöhung des § 12 LTV auch solchen Arbeitnehmerinnen zugestehen wollen, die im September 1961 den Mutterschutzlohn des § 10 Abs. 1 MuSchG erhalten hatten, dann hätten sie dies im Lohntarifvertrag erkennbar zum Ausdruck bringen müssen. Daß dies nicht der Fall ist, ergibt sich abgesehen vom Wortlaut des § 12 LTV, der in dieser Hinsicht keinen Anhalt bietet, auch aus folgender Erwägung:

Wenn die Tarifvertragsparteien auch den nach § 10 Abs. 1 MuSchG entlohten Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf die tarifliche Lohnaufbesserung des § 12 LTV hätten einräumen wollen, dann würden diese Arbeitnehmerinnen, wie Meisel (Betr. 1963, 342 344) zutreffend dargelegt hat, nicht mehr den Durchschnittslohn des Bezugszeitraumes, sondern den Lohn erhalten, den sie erzielt hätten, wenn sie nicht von einem Beschäftigungsverbot des Mutterschutzgesetzes betroffen worden wären. Mit einer solchen Regelung wären die Tarifvertragsparteien entgegen der Bestimmung des § 10 Abs. 1 MuSchG zum Lohnausfallprinzip übergegangen. Es spricht noch nicht einmal eine Vermutung dafür, daß die Tarifvertragsparteien, wenn sie sich nicht ausdrücklich in diesem Sinn erklären, durch ihren Tarifvertrag einen derart grundlegenden Wandel in den Entlohnungsmethoden vollziehen wollen.

- 8 -

Darüber hinaus hätte eine Einbeziehung der nach § 10 Abs. 1 MuSchG entlohten Arbeitnehmerinnen in die Tariflohnerhöhung zur Folge, daß diejenige Arbeitnehmerin, für die ein Beschäftigungsverbot mit den Folgen des § 10 Abs. 1 b MuSchG erst nach der Tariflohnerhöhung eingreift, in doppelter Weise durch diese begünstigt würde, nämlich einmal durch die Berücksichtigung des erhöhten Lohnes bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes der Bezugszeit und zum anderen durch den Aufschlag der Tariflohnerhöhung auf den Mutterschutzlohn. Würde aber zur Vermeidung dieses unbilligen Ergebnisses die Tarifregelung dahin ausgelegt, daß die Tariflohnerhöhung nur solchen Arbeitnehmerinnen zusätzlich zum Mutterschutzlohn zu gewähren wäre, bei denen vor Inkrafttreten der Tariflohnerhöhung ein Beschäftigungsverbot mit den Folgen des § 10 Abs. 1 b MuSchG wirksam geworden ist, dann würde dies gegenüber den unmittelbar nach der Tariflohnerhöhung von einem Beschäftigungsverbot betroffenen Arbeitnehmerinnen eine völlig ungerechtfertigte Bevorzugung bedeuten. Es spricht nichts dafür, daß die Parteien des hier anzuwendenden Lohntarifvertrages solche Erwägungen angestellt oder gar deren Folgen in den Tarifvertrag aufgenommen hätten.

d) Soweit die Klägerin Zahlungsansprüche für den Monat Oktober 1961 erhebt, beruft sie sich ohne Erfolg auf § 4 N-r. 1 LTV. Diese Vorschrift hat eine sog. Effektivklausel zum Inhalt, wobei dahingestellt bleiben kann, ob die hier in Rede stehende Klausel wirksam ist oder nicht. Wird sie als wirksam angesehen, dann verfolgt sie, wie ihr Wortlaut zeigt, den Zweck, daß der Arbeitnehmer, der aus irgendwelchen Gründen bisher einen höheren als den Tariflohn erhalten hat, nunmehr zusätzlich die Tariflohnerhöhung beanspruchen kann. Die Effektivklausel soll also verhindern, daß übertarifliche Lohnzu-

- 9 -



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



lagen durch die Tariflohnerhöhung aufgesaugt werden.

Daraus ergibt sich, daß die Tarifvertragsparteien, die eine Effektivklausel in ihren Vertrag aufnehmen, von dem Lohn ausgehen, der bisher für die tatsächlich geleistete Arbeit gewährt worden ist. Zu diesem Lohn soll die Tariflohnerhöhung effektiv hinzutreten. Demgegenüber ist der Mutterschutzlohn des § 10 Abs. 1 MuSchG, wie bereits ausgeführt worden ist, von der Arbeitsleistung oder der Entlohnungsart völlig unabhängig. Er muß als Mindestlohn selbst dann gezahlt werden, wenn er zu der in den Zeiten des Beschäftigungsverbots tatsächlich verrichteten Arbeit in keinerlei Verhältnis steht.

Deshalb ist es ausgeschlossen, den Unterschiedsbetrag zwischen dem Mutterschutzlohn und dem für die tatsächlich geleistete Arbeit zustehenden (niedrigeren) Tariflohn etwa als "übertarifliche Zulage" aufzufassen, die auf Grund der Effektivklausel um die Tariflohnerhöhung aufgestockt werden müßte (so auch Meisel, Betr. 1963, 342 [344 f.]). Beide Lohnarten, der Mutterschutzlohn und der für die tatsächliche Arbeitsleistung zustehende Lohn, haben nichts miteinander zu tun. Den jeweils höheren kann die Arbeitnehmerin beanspruchen, und zwar den erstgenannten als gesetzlichen, den zweitgenannten als vertraglichen Lohn, wobei nur dieser bei Geltung einer tariflichen Effektivklausel entsprechend zu erhöhen ist. Hätten die Tarifvertragsparteien abweichend von dieser Auslegung durch § 4 Nr. 1 LTV auch den Mutterschutzlohn erfassen wollen, so hätten sie dies ausdrücklich sagen müssen. Das ist nicht geschehen und, wie die entsprechenden Ausführungen zu Ziff. 4 c dieser Entscheidungsgründe zeigen, nach Lage der Sache auch



- 10 -

nicht als Wille der Tarifvertragsparteien anzunehmen.

5. Andere Anspruchsgrundlagen für die Klageforderung sind nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger
Max Beyreis Dr. Gerland

