

[10. Aug. 1963]

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

103

Gesetz: MuSchG §§ 10, 3, 4, 8; GG Art. 6

Leitsatz: Eine werdende Mutter, der vom Arzt die Weiterarbeit im Akkord verboten wird (individuelles Beschäftigungsverbot) und die daraufhin die gleiche Arbeit wie vorher im Zeitlohn weiterverrichtet, hat Anspruch auf den Mutterschutzlohn nach § 10 Abs. 1 MuSchG, d.h. auf Zahlung mindestens des Durchschnittsverdienstes der letzten dreizehn vor dem Beschäftigungsverbot liegenden Wochen.

Aktenzeichen: 1 AZR 497/62;

Urteil des BAG vom 9. August 1963

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 9. August 1963

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. August 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Riedel und Vetter für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammern in Stuttgart, vom 21. September 1962 - 4 Sa 71/62 - wird zurückgewiesen.

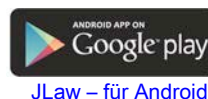
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 war seit 1958 bei der Beklagten als Näherin im Akkord beschäftigt. Wegen ihrer Schwangerschaft verbot ihr im Januar 1962 der Arzt die Weiterarbeit im Akkord. Sie teilte dies der Beklagten mit. Da für die Klägerin eine andere geeignete Arbeit nicht vorhanden war, verrichtete sie seit dem 1. Februar 1962 ihre bisherige Arbeit im Zeitlohn. Die Beklagte zahlte seitdem der Klägerin einen Stundenlohn von 2,80 DM - der tarifliche Stundenlohn für die Arbeit der Klägerin betrug damals 2,06 DM -, während die Klägerin in den vorangegangenen drei Monaten einen Akkord-durchschnittslohn von 3,26 DM je Stunde erzielt hatte.

Den Unterschiedsbetrag zwischen diesem und dem von der Beklagten seit dem 1. Februar 1962 gezahlten Lohn in Höhe von insgesamt 75,94 DM für die im Februar 1962 geleisteten Arbeitsstunden macht die Klägerin mit ihrer Klage geltend.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteiles, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Dem Landesarbeitsgericht, das der Klage stattgegeben hat, ist jedenfalls im Ergebnis beizutreten.

I. Als Anspruchsgrundlage kommt allein die Regelung des § 10 Abs. 1 MuSchG in Betracht. Danach ist werdenden Müttern und Wöchnerinnen zur Vermeidung von Lohneinbußen, die auf Beschäftigungsverbote zurückgehen, unter bestimmten Voraussetzungen der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder drei Monate als Mindestlohn, der sog. Mutterschutzlohn, gesichert. Dabei wird in § 10 Abs. 1 MuSchG im einzelnen zwischen den individuellen Beschäftigungsverboten des § 3 Abs. 1 und des § 6 Abs. 2 MuSchG und den generellen Beschäftigungsverboten des § 4 und des § 6 Abs. 3 MuSchG unterschieden.

In dem Streitfall hat das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Vortrag beider Parteien das für die Klägerin ausgesprochene Verbot des Arztes, im Akkord weiterzuarbeiten, als individuelles Beschäftigungsverbot im Sinne des § 3 Abs. 1 MuSchG gewertet. Diese Beurteilung steht im Einklang mit den festgestellten Tatsachen und schließt es aus, das vorliegende Verbot als generelles Beschäftigungsverbot im Sinne des § 4 Abs. 2 h MuSchG aufzufassen.

II. Im Falle eines solchen individuellen Beschäftigungsverbots ist der Mutterschutzlohn nach § 10 Abs. 1 a MuSchG dann zu zahlen, wenn durch das Verbot ein "Wechsel der Beschäftigung" oder eine "Verkürzung der Arbeitszeit" veranlaßt ist. Damit sind unmittelbar nur die Fälle erfaßt, in denen das Verbot zu einer andersartigen oder zeitlich geringeren Beschäftigung der Arbeitnehmerin führt. Der im Gesetz nicht ausdrücklich genannte, hier vorliegende Fall, daß sowohl die Art der Beschäftigung als auch die Arbeitszeit unverändert bleiben, die Arbeitnehmerin aber nicht mehr im Akkord-, sondern im Zeitlohn beschäftigt wird, ist aber nicht anders zu behandeln, wie sich aus folgendem ergibt:

1. Im Falle der Klägerin hat das ärztliche Verbot zum Übergang vom Akkord- zum Zeitlohn und damit in der Tat zu einem Wechsel der Entlohnungsart, nicht aber zu einem Wechsel der Beschäftigung geführt. Zeit- oder Akkordlohn stellen einzelne Arten der Berechnung des Arbeitsentgelts dar; sie sind aber keine besonderen Arten der Arbeitsleistung oder der Beschäftigung. Denn es ist bei zahlreichen Arbeiten möglich, sie sowohl im Akkord als auch im Zeitlohn auszuführen. Ob die eine oder die andere Art der Entlohnung gewählt wird, ist eine Zweckmäßigkeitsfrage, die ihren Grund in organisatorischen und kalkulatorischen Bedingungen der menschlichen Arbeit hat (vgl. Rehbahn, ArbuR 1960, 185). Sie ändert nichts daran, daß die jeweilige Arbeit und damit die Beschäftigung dieselbe bleibt, auch wenn der Lohn nach unterschiedlichen Regeln ermittelt wird (vgl. auch Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 376, 391; Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. ArbR, 7. Aufl., Bd. I, S. 136 ff. m. Anm. 2).



2. Hat aber im Falle der Klägerin lediglich die Entlohnungsart, nicht aber die Beschäftigung gewechselt, dann gibt jedenfalls der Wortlaut des § 10 Abs. 1 a MuSchG keinen Anhalt, der Klägerin auf Grund dieser Vorschrift den Mutterschutzlohn zu gewähren. Denn der "Wechsel der Entlohnungsart" ist dort - im Unterschied zu § 10 Abs. 1 b MuSchG (generelle Beschäftigungsverbote) - nicht aufgeführt.

Das besagt aber nicht, daß der vorliegende Fall in § 10 Abs. 1 a MuSchG nicht doch erfaßt sei; denn es kommt bei der Anwendung und Auslegung eines Gesetzes nicht allein auf den Wortlaut, sondern vor allem auf den Sinn der Regelung an. Dieser rechtfertigt aber die hier vertretene Auffassung.

3. Dabei kann allerdings im Sinne der heute gebräuchlichen Methode der Gesetzesauslegung weder der logisch-systematischen noch der historischen Auslegung eine besonders ins Gewicht fallende Bedeutung zukommen.

a) Wird auf den Zusammenhang der Vorschrift des § 10 Abs. 1 a MuSchG und ihr Verhältnis zu anderen Bestimmungen abgestellt, dann tritt auffällig in Erscheinung, daß der hier vorliegende Wechsel der Entlohnungsart innerhalb desselben Absatzes im Buchst. b ausdrücklich genannt wird, im Buchst. a dagegen nicht.

Ein Vergleich zwischen Buchst. a und Buchst. b des § 10 Abs. 1 MuSchG läßt weiterhin erkennen, daß das Verbot jeder Tätigkeit, also das völlige Aussetzen mit der Arbeit als Folge eines Beschäftigungsverbots, nur bei den generellen, nicht dagegen bei den individuellen Beschäftigungsverboten die Arbeitnehmerin berechtigt, den Mutterschutzlohn zu fordern. Das Gesetz trifft insoweit eine klare Unterscheidung, indem es beim individuellen Beschäftigungsverbot in einem gewissen Umfang die Weiterarbeit fordert, wenn Anspruch auf den Mutterschutzlohn bestehen soll (herrschende Meinung im Anschluß an die mündliche Begründung des zuständigen Bundestagsausschusses, BT-Prot. 1. Wahlperiode S. 7521 B; vgl. z.B. Bulla, MuSchG, 1954, § 10 Anm. 36 ff. mit weiteren Hinweisen; Köst, MuSchG, 1958, § 10 Anm. 11 ff.; a.A. Gamillscheg,



Mutterschutz und Sozialstaat, Festschrift für Molitor, 1962, S. 57 [67 ff.] ebenfalls mit Hinweisen).

Daneben darf aber nicht außer acht gelassen werden, daß die Beschäftigungsverbote in § 10 Abs. 1 MuSchG nicht im einzelnen umschrieben, sondern nur durch Bezugnahme auf die §§ 3, 4 und 6 MuSchG gekennzeichnet sind. Wird von den hier nicht weiter interessierenden Verboten nach der Niederkunft (§ 6 MuSchG) abgesehen, dann ergibt sich, daß von den vor der Niederkunft geltenden Verboten die individuellen Verbote des § 3 Abs. 1 MuSchG ganz allgemein gefaßt sind (Verbot, "soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist"), während die generellen Verbote des § 4 MuSchG sehr ausführlich und in die Einzelheiten gehend umschrieben sind.

Dabei wird insbesondere in § 4 Abs. 2 h MuSchG das Verbot der Akkord-, Prämien- und Fließarbeit genannt, d.h. von Arbeiten, die sich dadurch auszeichnen, daß ihre Entlohnung in irgendeiner Form von der Leistung abhängt. Einem solchen Verbot braucht je nach den Umständen des Einzelfalles nicht durch einen Wechsel der Beschäftigung oder durch eine Herabsetzung der Arbeitszeit Rechnung getragen zu werden, sondern es kann ihm schon dadurch entsprochen werden, daß die Entlohnungsart gewechselt, nämlich bei gleichbleibender Tätigkeit und Arbeitszeit vom Leistungslohn auf den Zeitlohn übergegangen wird. Das besagt aber, daß es gerade bei den Verboten des § 4 Abs. 2 h MuSchG für den Gesetzgeber augenfällig gewesen ist, daß diese Verbote zu einem Wechsel der Entlohnungsart führen können.

Es besteht deshalb eine gewisse Vermutung dafür, daß der Gesetzgeber bei den in § 10 Abs. 1 MuSchG genannten Voraussetzungen, an die die Zahlung des Mutterschutzlohnes geknüpft werden soll, zwar für die Fälle der generellen Beschäftigungsverbote auch den Wechsel der Entlohnungsart bedacht, für die Fälle der individuellen Beschäftigungsverbote aber diese Möglichkeit übersehen hat, besonders wenn berücksichtigt wird, daß die Gestaltung des individuellen Verbots allein von der ärztlichen Beurteilung und Kennzeichnung ab-

- 6 -

hängt, die die verschiedenartigsten, vom Gesetzgeber im einzelnen nicht vorauszusehenden Möglichkeiten zulassen.

b) Die historische Auslegung bringt lediglich die bereits erwähnte Erkenntnis, daß die Unterscheidung zwischen den Fällen der individuellen und der generellen Beschäftigungsverbote im Rahmen des § 10 Abs. 1 MuSchG darin bestehen soll, bei Beeinträchtigungen des Lohnes infolge eines generellen Beschäftigungsverbots müsse der Mutterschutzlohn auf jeden Fall, ja selbst dann gezahlt werden, wenn das Beschäftigungsverbot zu einem völligen Aussetzen mit der Arbeit führt, während beim individuellen Beschäftigungsverbot dieser Fall von der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ausgenommen ist (vgl. BT-Prot. 1. Wahlperiode S. 7521 B).

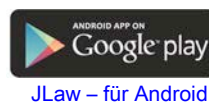
Auch aus dem früheren Recht läßt sich für die Lösung der hier zur Entscheidung stehenden Frage kein sicherer Anhaltspunkt gewinnen. § 2 Abs. 2 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes vom 17. Mai 1942 (RGBl. I S. 321) sah die Fortzahlung des bisherigen Durchschnittsverdienstes "bei einem ärztlich angeordneten Arbeitswechsel" vor. Daraus kann jedenfalls nicht entnommen werden, daß die Zahlung des Mutterschutzlohnes bei dem auf einem individuellen Beschäftigungsverbot beruhenden Wechsel der Entlohnungsart ausgeschlossen werden sollte.

c) Gleiches gilt aber auch für den jetzt maßgebenden § 10 Abs. 1 a MuSchG. Auch diese Bestimmung läßt nicht sicher erkennen, daß der Gesetzgeber beim Wechsel der Entlohnungsart auf Grund eines individuellen Beschäftigungsverbots den Anspruch auf den Mutterschutzlohn versagen wollte. Weder der Umstand, daß beim individuellen Beschäftigungsverbot (§ 10 Abs. 1 a MuSchG) der Wechsel der Entlohnungsart nicht erwähnt, noch die Tatsache, daß im Gegensatz hierzu beim generellen Beschäftigungsverbot (§ 10 Abs. 1 b MuSchG) der Wechsel der Entlohnungsart ausdrücklich angeführt ist, lassen abschließende Folgerungen in der Richtung zu, der Fall des Wechsels der Entlohnungsart als Folge eines individuellen Beschäftigungsverbots sei in den Regelungen des Mutter-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schutzlohnes nicht enthalten, in diesem Fall sei ein Anspruch also nicht gegeben.

Hier läßt sich die Lösung allein aus dem Sinn und Zweck des Gesetzes finden. Dabei steht einer etwa sich ergebenden entsprechenden Anwendung oder ergänzenden Auslegung nicht entgegen, daß § 10 Abs. 1 MuSchG seinem ganzen Gehalt nach (Zahlung des vollen bisher erzielten Lohnes auch bei geringerer Arbeitsleistung) sich als Ausnahmenvorschrift darstellt. Auch eine solche Vorschrift darf in den Grenzen ihres zum Ausdruck gelangten Zwecks über den unmittelbar umschriebenen Fall hinaus angewandt werden (BAG 12, 97 = AP Nr. 1 zu § 202 BGB mit Hinweisen). Eine solche Anwendung auf den vorliegenden Sachverhalt ist aus folgenden Gründen geboten:

aa) Der gesetzliche Mutterschutz verfolgt ganz allgemein das Ziel, 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. Insoweit verwirklicht das Mutterschutzgesetz zu einem Teil das Verfassungsgebot des Art. 6 Abs. 4 GG. Zur Erreichung des genannten Zieles wird die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und während bestimmter Zeiten nach der Niederkunft durch verschiedenartige Beschäftigungsverbote vor körperlicher Überbeanspruchung geschützt. Diese Verbote stellen aber nur dann eine wirksame Hilfe dar, wenn die Frau zugleich vor wirtschaftlichen Nachteilen bewahrt wird. Deshalb sorgt das Gesetz - worauf es in diesem Zusammenhang ankommt - u.a. durch die Vorschrift des § 10 MuSchG über die Lohnausfallerstattung bei Beschäftigungsverboten dafür, daß die Einhaltung der Verbote möglichst nicht zu einer Verdienstminderung führt und damit auch jeder Anreiz für die Frau entfällt, entgegen einem Verbot weiterzuarbeiten (Bulla, aaO., § 10 Anm. 1).

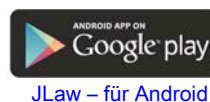
bb) Diesem Ziel wird die Vorschrift des § 10 MuSchG nur unvollkommen gerecht. Dadurch, daß in dessen Abs. 1 aus der Zahl der im Gesetz aufgeführten generellen und individuellen Beschäftigungsverbote nur einige durch Anführung des Gesetzesparagrafen bestimmt bezeichnet sind, hat der Senat

bereits bei früherer Gelegenheit entnommen, daß in den Fällen der nicht genannten Beschäftigungsverbote, insbesondere der des § 8 MuSchG, eine mutterschutzrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnausfallerstattung nicht besteht (BAG 9, 300 = AP Nr. 1 zu § 8 MuSchG m. zust. Anm. v. Bulla). Ob an dieser Rechtsprechung trotz der abweichenden Stellungnahme von Gamillscheg (aaO. S. 66) festzuhalten ist, kann dahingestellt bleiben. Auf die Anwendung des § 10 MuSchG im vorliegenden Fall ist jene frühere Entscheidung deshalb ohne Bedeutung, weil es jetzt nicht um die Frage geht, ob das gegebene Beschäftigungsverbot (Fall des § 3 Abs. 1 MuSchG) unter § 10 MuSchG zu subsumieren ist - diese Frage ist durch § 10 Abs. 1 a MuSchG im positiven Sinne ausdrücklich entschieden -, sondern weil in diesem Rechtsstreit lediglich zu entscheiden ist, ob eine im Gesetz nicht wörtlich bezeichnete Folge eines Beschäftigungsverbots gleichwohl in die gesetzliche Regelung einbezogen werden muß.

cc) Handelt es sich somit im Falle der Klägerin nicht um ein Beschäftigungsverbot, das von vornherein aus der Entgeltausfallregelung des § 10 MuSchG herausgenommen ist, dann ist weiter in Betracht zu ziehen, daß, worauf in diesem Zusammenhang Gamillscheg (aaO.) besonders hingewiesen hat, dem verfassungsrechtlich begründeten Sozialstaatsgedanken im Rahmen des Mutterschutzes eine erhebliche Bedeutung zukommt. Dieser Gedanke wird erst dann voll verwirklicht sein, wenn der Schutz für die im Arbeitsverhältnis stehenden Mütter möglichst lückenlos ist. Daraus ergibt sich aber für die auf den Sinn des Gesetzes abstellende Auslegung, daß dann, wenn sich Zweifel in der Anwendung aus dem Wortlaut des Gesetzes nicht beheben lassen, eher die zugunsten der Arbeitnehmerin sprechende als die gegenteilige Lösung zu verwirklichen ist.

dd) Etwas anderes könnte dann gelten, wenn die Lösung zugunsten der Arbeitnehmerin beachtliche Interessen des Arbeitgebers berühren oder gar beeinträchtigen würde. In diesem Zusammenhang spielen folgende Überlegungen eine Rolle:

Die Vorschrift des § 10 Abs. 1 MuSchG macht die bereits erwähnte Unterscheidung, daß beim generellen Beschäftigungs-



verbot selbst das hierauf beruhende völlige Aussetzen mit der Arbeit den Anspruch auf den Mutterschutzlohn nicht beseitigt; führt dagegen ein individuelles Beschäftigungsverbot zum Aussetzen mit der Arbeit, dann gewährt § 10 Abs. 1 MuSchG keinen Anspruch. Diese verschiedene Behandlung wird damit erklärt, daß das individuelle Beschäftigungsverbot nicht auf Umständen beruht, die - wie bei den generellen Beschäftigungsverboten - aus der betrieblichen Sphäre kommen und deshalb in größerem Umfang dem Arbeitgeber angelastet werden, sondern auf dem subjektiven Unvermögen der einzelnen Arbeitnehmerin, in der bisherigen Art weiterzuarbeiten (Bulla, aaO., § 10 Anm. 34, 36).

Diese Erwägungen stehen der hier vertretenen Auslegung nicht entgegen. Sie stellen sich wohl als Begründung dafür dar, daß der Arbeitgeber bei generellen Beschäftigungsverboten ggf. Leistungen ohne Gegenleistung erbringen muß. Sie spielen aber im Falle eines individuellen Beschäftigungsverbots dann keine Rolle, wenn dieses wie hier nicht zum völligen Aussetzen mit der Arbeit führt, die Arbeitnehmerin vielmehr weiterhin produktiv für den Arbeitgeber tätig ist.

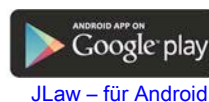
Insofern unterscheiden sich nämlich die in § 10 Abs. 1 a MuSchG ausdrücklich genannten Folgen eines individuellen Beschäftigungsverbots (Wechsel der Beschäftigung, Verkürzung der Arbeitszeit) in nichts von der hier eingetretenen Folge, daß die Klägerin ihre bisherige Arbeit anstatt im Akkord nunmehr im Zeitlohn ausgeführt hat. In einem Fall wie dem vorliegenden werden die Interessen des Arbeitgebers nicht anders betroffen als in den in § 10 Abs. 1 a MuSchG ausdrücklich bezeichneten Fällen.

Es läßt sich daraus die allgemeine Folge ableiten, daß die einem der in § 10 Abs. 1 a MuSchG genannten individuellen Beschäftigungsverbote unterliegende Arbeitnehmerin nur dann, aber auch nach dem Sinne des Gesetzes immer dann Anspruch auf den Mutterschutzlohn hat, wenn das Verbot nicht zur Einstellung jeder Tätigkeit führt, sondern in irgendeinem Umfang noch gearbeitet wird. Das entscheidende Kriterium für die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers auf Grund

des § 10 Abs. 1 a MuSchG ist demnach die erlaubte Weiterarbeit der Arbeitnehmerin nach dem Einsetzen des individuellen Beschäftigungsverbots (ähnlich Bulla, aaO., § 10 Anm. 36 ff.). Soll sie für diesen Fall aber vor Verdienstminderungen geschützt sein, dann können die in § 10 Abs. 1 a MuSchG genannten Folgen eines Beschäftigungsverbots (Wechsel der Beschäftigung, Verkürzung der Arbeitszeit) nur als beispielhafte Aufzählung verstanden werden, die es zuläßt, gleichgelagerte, im Gesetz aber nicht ausdrücklich umschriebene Fälle in die Vorschrift einzubeziehen.

ee) Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß ein Wechsel von Akkordlohn auf Zeitlohn die wirtschaftliche Existenz der Arbeitnehmerin jedenfalls nicht gefährden könne, weil der in aller Regel tariflich bestimmte Zeitlohn ja für viele Arbeitnehmer die einzig mögliche Entlohnungsart darstelle, deshalb als ausreichend angesehen werden müsse und dem Arbeitgeber eine höhere Belastung nicht zugemutet werden dürfe. Dieses Argument zieht schon deshalb nicht, weil der Gesetzgeber selbst für den Fall, daß der Wechsel der Entlohnungsart auf einem generellen Beschäftigungsverbot beruht, in § 10 Abs. 1 b MuSchG ausdrücklich anerkannt hat, hier sei der Arbeitnehmerin durch Zahlung des Mutterschutzlohnes ein Ausgleich zu gewähren. Dies beruht auf der richtigen Erwägung, daß eine Akkordarbeiterin sich auf den Akkordverdienst eingerichtet hat und ihr dieser Verdienst und nicht etwa ein darunterliegender, wenn auch zur Existenzhaltung noch ausreichender Lohn gesichert werden soll. Insoweit bestehen keine aus der Zielsetzung des Mutterschutzgesetzes herzuleitenden Unterschiede je nach dem, ob die Akkordarbeiterin wegen eines generellen oder wegen eines individuellen Beschäftigungsverbots zur Zeitlohnarbeit übergehen muß.

Ebensowenig kann der in Fällen der vorliegenden Art sich ergebenden Belastung des Arbeitgebers eine ins Gewicht fallende Bedeutung zugemessen werden. Wenn die Arbeitnehmerin wie hier die Klägerin nach Eintritt des Beschäftigungsverbots während der vollen bisherigen Arbeitszeit die gleiche Arbeit ausführt, wird in aller Regel das Arbeitsergebnis und damit ihre Gegenleistung für den Mutterschutzlohn viel größer und



damit wertvoller sein als in zahlreichen Fällen der Arbeitszeitverkürzung oder des Wechsels der Beschäftigung, in denen die Lohnfortzahlungspflicht aus § 10 Abs. 1 a MuSchG unbestreitbar ist.

ff) Schließlich ist noch auf die Parallele des vorliegenden Falles zu dem des § 4 Abs. 2 h MuSchG zu verweisen. An dieser Stelle wird generell die Akkordarbeit verboten, "wenn die durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte werdender Mütter übersteigt". Wechselt eine Arbeitnehmerin auf Grund eines solchen Verbots die Entlohnungsart, dann hat sie kraft der ausdrücklichen Bestimmung des § 10 Abs. 1 b MuSchG Anspruch auf den Mutterschutzlohn.

Nun sind die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 h MuSchG schon dann gegeben, wenn infolge der Schwangerschaft ein verhältnismäßig geringer Leistungsabfall eintritt (so z.B. Bescheid des Baden-Württembergischen Arbeitsministeriums vom 19. August 1953, ArbuSozR 1953, 257 = BB 1953, 1065; ebenso Köst, aaO., § 4 Anm. 12; Bulla, aaO., § 4 Anm. 33). Ist nämlich ein solcher Leistungsrückgang im Verhältnis zur durchschnittlichen Arbeitsleistung zu verzeichnen, dann folgt daraus mangels anderer Gründe, daß die Akkordarbeit die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt.

Während eine solche Arbeitnehmerin eindeutig Anspruch auf den Mutterschutzlohn hat, würde bei der hier abgelehnten Auffassung der Beklagten nur deshalb, weil es noch nicht zu einem Leistungsabfall gekommen ist, sondern der Arzt rechtzeitig die Gefahr erkannt und die Weiterarbeit im Akkord verboten hat, eine Pflicht des Arbeitgebers zur Fortzahlung des bisherigen Durchschnittslohns nicht bestehen. Es läßt sich, wie Gerischer (ArbuR 1962, 336) zutreffend dargelegt hat, kein überzeugender Grund dafür finden, daß der Gesetzgeber zwei in tatsächlicher Hinsicht so eng beieinander liegende Fälle verschieden hat behandeln wollen. Auch aus diesem Grund rechtfertigt sich die Anwendung des § 10 Abs. 1 a MuSchG auf den vorliegenden Fall.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger

Riedel

Vetter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)