

Niederkunft, gefährdet worden wäre. Bei der Beurteilung der Höhe der streitigen Leistung unter diesem Gesichtspunkt hat das nationale Gericht nicht nur die Dauer des Mutterschaftsurlaubs, sondern auch andere Formen des sozialen Schutzes zu berücksichtigen, die in den nationalen Rechtsvorschriften für den Fall gerechtfertigter Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz vorgesehen sind. Nichts deutet darauf hin, daß die gewährte Leistung im Ausgangsstreit etwa so niedrig gewesen wäre, daß dadurch der Zweck des Mutterschaftsurlaubs gefährdet worden wäre.

Die Frage, ob eine Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs in den Genuß einer vor oder während dieses Zeitraums erfolgten Lohnerhöhung gelangen muß, ist zu bejahen.

Da die während des Mutterschaftsurlaubs gezahlte Leistung ein Wochenlohn ist, der aufgrund des durchschnittlichen Lohns berechnet wird, den die Arbeitnehmerin in einem bestimmten Zeitpunkt, als sie tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeitete, erhielt und der ihr Woche für Woche wie jedem anderen Arbeitnehmer ausgezahlt wurde, verlangt das Diskriminierungsverbot, daß Arbeitnehmerinnen, die während des Mutterschaftsurlaubs weiter durch den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis an ihren Arbeitgeber gebunden sind, ebenso wie jeder andere Arbeitnehmer gegebenenfalls sogar rückwirkend in den Genuß einer Lohnerhöhung gelangen, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den der Referenzlohn gezahlt worden ist, und dem Ende des Mutterschaftsurlaubs erfolgt ist. Würde die Arbeitnehmerin nämlich von einer solchen Lohnerhöhung während ihres Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossen, so würde sie allein in ihrer Arbeitnehmereigenschaft diskriminiert, da sie, wenn sie nicht schwanger gewesen wäre, den erhöhten Lohn erhalten hätte.

Die Richtlinie 76/207

Das vorliegende Gericht fragt ferner, ob die Richtlinie 76/207 im vorliegenden Fall anwendbar ist.

Hierzu ist daran zu erinnern, daß die während des Mutterschaftsurlaubs gezahlte Leistung ein Entgelt darstellt und somit unter Artikel 119 des Vertrages und unter die Richtlinie 75/117 fällt. Sie kann daher nicht außerdem unter die Richtlinie 76/207 fallen. Wie sich nämlich insbesondere aus der zweiten Begründungserwägung dieser Richtlinie ergibt, betrifft diese nicht das Entgelt im Sinne der vorgenannten Bestimmungen.

Nach alledem ist auf die vier Vorlagefragen des Court of Appeal in Northern Ireland zu antworten, daß der in Artikel 119 des Vertrages niedergelegte und in der Richtlinie 75/117 näher ausgestaltete Grundsatz des gleichen Entgelts weder verlangt, daß Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs

weiter das volle Arbeitsentgelt erhalten, noch daß sich aus ihm bestimmte Kriterien für die Bestimmung der Höhe der den Arbeitnehmerinnen während dieses Zeitraums zu zahlenden Leistungen ergeben, sofern diese Leistungen nicht so niedrig festgesetzt werden, daß dadurch der Zweck des Mutterschaftsurlaubs gefährdet wird. Soweit jedoch bei der Berechnung dieser Leistungen auf einen Lohn abgestellt wird, den die Arbeitnehmerin vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs erhalten hat, sind in diese Leistungen Lohnerhöhungen, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den die Referenzlöhne gezahlt worden sind, und dem Ende des Mutterschaftsurlaubs erfolgt sind, ab ihrem Inkrafttreten einzubeziehen.

Urteil

BAG, Art. 19 EG-Vertrag, § 14 I 2 MuSchG Höherer Zuschuß zum Mutterschaftsgeld

Allgemeine Erhöhungen des Arbeitsentgeltes während der Schutzfristen sind bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld zu berücksichtigen.

Urteil des BAG vom 31.7.1996 – 5 AZR 9/95 -

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin begehrt einen höheren Zuschuß zum Mutterschaftsgeld.

Das beklagte Land zahlte der Klägerin für die Dauer der Beschäftigungsverbote zum kalendertäglichen Mutterschaftsgeld einen Zuschuß, den es aufgrund der Nettobezüge der Klägerin für die Zeit vom 1. September 1992 bis zum 30. November 1992 ermittelt hatte. Die Klägerin hat geltend gemacht, das beklagte Land hätte bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld für die Zeit ab 1. Januar 1993 die Tariflohnerhöhung ebenso berücksichtigen müssen wie die Erhöhung des Ortszuschlages infolge der Geburt ihrer Tochter. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Revision hat Erfolg. Dem Grunde nach hat die Klägerin für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld Anspruch auf Berücksichtigung der allgemeinen Entgelterhöhungen, wie sie während der Mutterschutzfristen eingetreten sind. Dies gilt für die allgemeine Erhöhung der tarifvertraglichen Vergütung ebenso wie für eine Erhöhung des Ortszuschlages. Nach Art. 119 EG-Vertrag hat die Klägerin Anspruch darauf, daß in die Berechnung des ihr zustehenden Zuschusses zum Mutterschaftsgeld die ab 1. Januar 1993 in Kraft getretenen tariflichen Erhöhungen des Grundgehaltes und des Ortszuschlages einbezogen werden. Soweit dem die Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 MuSchG entgegensteht, ist sie wegen Unvereinbarkeit mit dem höherrangigen Europäischen Recht nicht anzuwenden.

Auch bei dem Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG handelt es sich um Entgelt i.S.d. Art. 119 EG-Vertrag bzw. der Richtlinie 75/117/EWG. Der Zuschuß ist eine Leistung des Arbeitgebers und beruht auf dem Arbeitsverhältnis.

Die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 MuSchG vorgeschriebene Berechnung des Zuschusses nur nach dem kalendertäglichen Verdienst in der Zeit vor Beginn der Schutzfristen hat zur Folge, daß alle Entgelterhöhungen außer Betracht bleiben, die erst nach Beginn der Schutzfristen wirksam werden. Dies ist mit dem Grundsatz des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen, wie er in Art. 119 EG-Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG niedergelegt ist, insoweit nicht zu vereinbaren, als während der Schutzfristen wirksam werdende allgemeine Erhöhungen des Arbeitsentgeltes unberücksichtigt bleiben. Das betrifft sowohl allgemeine Erhöhungen der Tarifvergütung als auch allgemein vorgesehene Entgelterhöhungen, die – wie hier beim Ortszuschlag – auf die Geburt des Kindes zurückzuführen sind. Insoweit ist § 14 Abs. 1 Satz 2 MuSchG nicht anzuwenden. Während männliche Arbeitnehmer an beiden Erhöhungen gleichermaßen teilhaben, sind Frauen hiervon wegen der Schutzfristen ausgeschlossen, auch wenn sie noch im Arbeitsverhältnis stehen. Daher sind bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld die allgemeinen Erhöhungen vom jeweiligen Wirksamkeitszeitpunkt an gleichermaßen zu berücksichtigen, wie sie auch Männern zuteil werden.

In seinem Urteil vom 13. Februar 1996 – Rs C-342/93 – hat der Europäische Gerichtshof erkannt, daß Leistungen, die der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder aufgrund eines Tarifvertrages während ihres Mutterschaftsurlaubs zahlt, unter dem Begriff Entgelt im Sinne des Art. 119 EG-Vertrag bzw. der Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen fallen. Soweit bei der Berechnung dieser Leistungen auf einen Lohn abgestellt werde, den die Arbeitnehmerin vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs erhalten hat, seien in diese Leistungen solche Lohnerhöhungen einzubeziehen, die zwischen dem Beginn des Zeitraums, für den die Referenzlöhne gezahlt worden sind, und dem Ende des Mutterschaftsurlaubs erfolgt sind, und zwar ab Inkrafttreten der jeweiligen Lohnerhöhung. Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs liegt eine Geschlechtsdiskriminierung vor, wenn die Arbeitnehmerin von einer solchen Lohnerhöhung während ihres Mutterschaftsurlaubs ausgeschlossen würde. Wenn sie nämlich nicht schwanger gewesen wäre, hätte sie den höheren Lohn erhalten.

Beschluß

BAG, § 10 GleichstG BE

Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung

Durch die Einschulung ihrer Kinder kann für eine Arbeitnehmerin ein dringendes Interesse an einer Arbeitszeitverkürzung entstehen.

§ 10 GleichstG BE gibt einen Anspruch auf ertesensfehlerfreie Entscheidung über den Antrag auf Arbeitszeitverkürzung für die Arbeitnehmerin.

Die Ausübung einer Leitungsfunktion steht der Arbeitszeitverkürzung nicht entgegen.

Beschluß des BAG vom 29.11.1995 – 5 AZR 753/94 –

Aus den Gründen

I.

Die Parteien haben darüber gestritten, ob das beklagte Land verpflichtet war, die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin für die Zeit vom 1. August 1993 bis zum 31. August 1995 auf 3/4 eines Vollzeitarbeitsverhältnisses zu reduzieren. Die Parteien haben den Rechtsstreit in der Revisionsinstanz für erledigt erklärt.

Die Klägerin ist bei dem beklagten Land als Leiterin einer Kindertagesstätte für Kinder im Vorschulalter angestellt. Sie ist