

Für das Nachschlagewerk! 14. Juli 1961
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

121

Gesetz: GG Art. 3; TV für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vom 6. Januar 1955 § 25 (6); Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen Art. 24 Abs. 2

- Leitsätze:
- 1) Tarifnormen enthalten objektives Recht und sind Gesetze im materiellen Sinne.
 - 2) Die Tarifpartner sind bei der Setzung tariflicher Normen an die Grundrechtsnormen des GG, insbesondere an Art. 3 GG, gebunden.
 - 3) Tarifnormen, nach denen einem über das 65. Lebensjahr hinaus weiterbeschäftigten Arbeiter im öffentlichen Dienst die halben Bezüge aus der Sozialversicherung auf den Tariflohn angerechnet werden dürfen, auch wenn er voll leistungsfähig ist und am alten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt wird, verstoßen gegen Art. 3 Abs. 1 GG und sind nichtig.
 - 4) Art. 24 Abs. 2 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen bindet jedenfalls die Tarifpartner, wenn sie nach dem Inkrafttreten dieser Verfassung neue tarifliche Normen setzen.
 - 5) Bei der Bewertung der Leistung im Sinne des Art. 24 Abs. 2 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen steht den Tarifpartnern ein angemessener Ermessensspielraum offen. Sie können insbesondere Altersstufen für die Bemessung der Tariflöhne regeln, auch wenn dies zur Folge hat, daß jüngere Arbeitnehmer einen geringeren Lohn als ältere Arbeitnehmer erhalten.

Aktenzeichen: 1 AZR 154/60

Urteil des BAG vom 14. Juli 1961

LAG Düsseldorf



Verfändet am
14. Juli 1961

Im Namen des Volkes!

ger. Heinrich,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Mellentin für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Februar 1960 - 7 Sa 598/59 - und des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. September 1959 - 2 Ca 527/59 -, letzteres jedoch nur, soweit es die Klage abgewiesen und über die Kosten entschieden hat, aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers hin wird die Beklagte verurteilt, über die in erster Instanz zugesprochenen 102,40 M hinaus an den Kläger weitere 409,60 M zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 12. August 1959 zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 11. Oktober 1949 als Postfacharbeiter bei der Beklagten tätig. Am 1. Dezember 1957 wurde er 65 Jahre alt. Die Parteien sind sich darüber einig, daß damit das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. November 1957 nach § 25 Abs. 1 des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TVArb) vom 6. Januar 1955, der seit dem 1. März 1955 gültig ist, endete. An diesen Tarifvertrag sind beide Parteien gebunden.

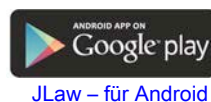
Am 13. Dezember 1957 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, durch den der Kläger, der über den 30. November 1957 hinaus weiterbeschäftigt worden war, ab 1. Januar 1958 "bis zur Anweisung der Invalidenrente" eingestellt wurde. Die Bestimmungen des TVArb galten nach diesem neuen Arbeitsvertrag in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.

In § 25 (Abs. 6) TVArb ist bestimmt:

Wird ein über 65 Jahre alter ständiger Arbeiter ausnahmsweise über den Zeitpunkt hinaus beschäftigt, von dem an Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung gewährt werden, so ist ein besonderer Arbeitsvertrag zu schließen, der eine Kürzung der tariflichen Bezüge in Höhe der Hälfte der Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung vorsieht.

Zur Zeit des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages war die Rente des Klägers noch nicht festgesetzt. Der Kläger erklärte sich in diesem Arbeitsvertrag damit einverstanden, daß sein Monatslohn ab 1. Januar 1958 um 50,00 M gekürzt werde; die Parteien nahmen an, daß diese 50,00 M etwa der halben Sozialversicherungsrente des Klägers entsprechen würden.

Mit Ablauf des 30. April 1958 schied der Kläger endgültig aus dem Postdienst aus. Bei den letzten Lohnzahlungen behielt die Beklagte ihm je 102,40 M als Hälfte der ihm gewährten Sozialrente für die fünf Monate Dezember 1957 bis April 1958 ein, zusammen also 512,00 M.



Mit der Klage hat der Kläger die Nachzahlung dieses Betrages von der Beklagten begehrt, jedoch obsiegendes Urteil des Arbeitsgerichts nur in Höhe von 102,40 M wegen des für Dezember 1957 einbehaltenen Betrages erlangt. Dieses Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte nicht angefochten, während der Kläger dieses Urteil insoweit angefochten hat, als seine Klage abgewiesen ist.

Der Kläger ist der Ansicht, die ihm gegenüber vorgenommene Lohnkürzung sei unzulässig.

Der Kläger hat in der Berufungsinstanz sonach beantragt, die Beklagte zur Zahlung weiterer 409,60 M zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 12. August 1959 zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Zurückweisung der Berufung gebeten. Sie hält die vorgenommene Kürzung im Hinblick auf § 25 Abs. 6 TVArb für gerechtfertigt.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 25. Februar 1960 unter Zulassung der Revision zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Berufungsantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt worden. Sie mußte Erfolg haben; die Beklagte war dem in der Berufungsinstanz gestellten Antrag des Klägers entsprechend zu verurteilen.

Die Ansicht der Beklagten, daß sie gemäß § 25 Abs. 6 TVArb von dem Tariflohn des Klägers auf Grund des am 13. Dezember 1957 geschlossenen Arbeitsvertrages für jeden Monat die Hälfte der Bezüge, die dem Kläger von der gesetzlichen Sozialversicherung gewährt werden, abziehen könne, ist nicht gerechtfertigt.

I. § 25 Abs. 6 TVArb findet offenbar sein gedankliches Vorbild in der Regelung der ADO zu § 18 ATO. Mit dieser hat sich der Senat bereits in seinem Urteil vom 28. Februar 1958 - 1 AZR 366/56 - BAG 5, 240 = AP Nr. 2 zu § 18 ATO- beschäftigt. In dieser Entscheidung ist ausgeführt,



daß die ADO zu § 18 ATÖ durch die gesetzliche Ermächtigung, auf Grund deren die ADO erlassen ist, nicht gedeckt und deshalb von vornherein unwirksam war.

Gegen die formelle Ermächtigungsgrundlage des § 25 Abs. 6 TVArb bestehen allerdings keine Bedenken. Diese tarifliche Norm ist auf Grund der den Tarifpartnern durch das TVG gegebenen Ermächtigung, tarifliche Regelungen mit bindender Wirkung für die Tarifunterworfenen zu erlassen, formell gedeckt. Der hier zur Entscheidung stehende Sachverhalt unterscheidet sich insoweit von dem in BAG 5, 240. Auch die noch nicht veröffentlichte Entscheidung des Vierten Senats vom 24. Mai 1961 (4 AZR 102/60) ist hier nicht einschlägig, da sie sich mit einem anderen Tarifvertrag befaßt.

II. Die Regelung des § 25 Abs. 6 TVArb trifft auch ihren Inhalt nach den vorliegenden Fall. Die Vorschrift stellt es darauf ab, ob ein über 65 Jahre alter ständiger Arbeiter ausnahmsweise über den Zeitpunkt hinaus beschäftigt wird, "von dem an Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung gewährt werden". Dieser Zeitpunkt ist nicht etwa der Zeitpunkt, von dem an die Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung nach der Festsetzung der Rente tatsächlich zur Auszahlung gelangen. Von § 25 Abs. 6 soll vielmehr auch der Fall erfaßt werden, daß die Rente erst später, jedoch rückwirkend bis zum Tage des Abschlusses des Arbeitsvertrages nach § 25 Abs. 6, gewährt wird. Dies hat der Senat in der Entscheidung vom 28. Februar 1958 bereits ausgeführt. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird insoweit auf die Entscheidungsgründe des vorgenannten Urteils Bezug genommen.

III. Auch gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit der Tarifnormen, den das TVG in § 4 aufstellt, verstoßen der befristete Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 1957 und die in diesem enthaltene Anrechnungsvereinbarung nicht. Denn dieser Grundsatz besagt nur, daß durch Einzelvertrag nicht von den durch die Tarifpartner zwingend aufgestellten Tarifnormen zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Der befristete Arbeits-

vertrag vom 13. Dezember 1957 weicht aber nicht von einer zwingenden Tarifnorm ab, sondern wendet eine Tarifnorm - eben den § 25 Abs. 6 TVArb - an. Diese Tarifnorm gestattet Vereinbarungen über die Anrechnung der halben Sozialversicherungsrente.

IV. § 25 Abs. 6 TVArb ist auch nicht - etwa mit Wirkung vom Erlaß des Urteils vom 28. Februar 1958 - deshalb unwirksam geworden, weil diese Tarifvorschrift gedanklich auf die ADO zu § 18 ATO zurückgeht. Eine tarifliche Norm wird nicht etwa wegen "Wegfalls der Geschäftsgrundlage" ohne weiteres Zutun der Tarifpartner unanwendbar. Ein solches automatisches Außerkrafttreten einer formell ordnungsgemäß zustande gekommenen Tarifnorm würde dem Charakter der Tarifnorm als normativen Rechts und der Rechtssicherheit widersprechen. Die Veränderung der tatsächlichen Verhältnisse oder der bei Abschluß der Tarifnormen nach Ansicht der Tarifpartner gegebenen Rechtslage auf verwandten Lebensgebieten mag den Tarifpartnern das Recht zur ordentlichen, nach Lage der Sache auch zur außerordentlichen Kündigung des Tarifvertrages geben. Diese Umstände können aber nicht zum automatisch eintretenden Wegfall der tariflichen Regelungen führen (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. S. 328). Ob die Entscheidung des Senats vom 28. Februar 1958 den Tarifpartnern die Möglichkeit gegeben hätte, die Regelung des § 25 Abs. 6 TVArb ordentlich oder auch außerordentlich zu kündigen, mag dahingestellt bleiben. Denn die Tarifpartner haben ein solches Kündigungsrecht nicht ausgeübt. Sie haben vielmehr erst am 14. Juli 1959, also mehr als ein Jahr später, die bisherige Fassung des § 25 Abs. 6 durch eine Neufassung ersetzt, in der die Anrechnung der halben Rente aus der Sozialversicherung bei solchen Arbeitern, die über das 65. Lebensjahr hinaus beschäftigt werden, nicht mehr vorgesehen ist. Diese neue tarifliche Regelung gilt aber nicht rückwirkend.

V. Auch allgemeine tarifrechtliche Gesichtspunkte sprechen nicht gegen die materielle Gültigkeit des § 25 Abs. 6 TVArb. Es ist den Tarifpartnern grundsätzlich unbenommen, die Löhne normativ festzusetzen, für bestimmte einzelne



Fälle aber aus sachlichen Gründen den Parteien der Einzelarbeitsverträge zu gestatten, geringere Löhne oder Abschläge von den Löhnen zu vereinbaren. Dieses Befugnis der Tarifpartner ergibt sich aus § 4 Abs. 3 TVG.

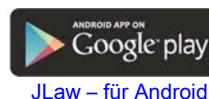
VI. Bestehen sonach aus tarifrechtlichen Gründen gegen die Rechtswirksamkeit des § 25 Abs. 6 TVArb keine Bedenken und liegt auch ein Fall vor, auf den § 25 Abs. 6 nach seinem Wortlaut und Sinngehalt Anwendung finden soll, so hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die tarifliche Regelung aus sonstigen Gründen, insbesondere solchen des Verfassungsrechtes, der Rechtswirksamkeit entbehrt. Dies ist der Fall.

1.) Tarifverträge enthalten, wie der Senat in ständiger Rechtsprechung ausgeführt hat, objektive Rechtsnormen und sind Gesetze im materiellen Sinne (vgl. insbesondere BAG 1, 258; 4, 240 = AP Nr. 3 und Nr. 16 zu Art. 3 GG). Für sie gilt daher auch der Grundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG, nach dem alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Diese Verfassungsnorm verbietet auch eine unsachliche, willkürliche, nicht durch besondere Gründe gerechtfertigte Differenzierung gleichgelagerter Tatbestände durch das objektive Recht. Um eine solche sachwidrige, nicht gerechtfertigte Differenzierung aber handelt es sich im vorliegenden Fall.

Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 28. Februar 1958 ausgeführt hat, richtet sich die Entlohnung im öffentlichen Dienst grundsätzlich nach der Leistung. Diesem Gedanken des Leistungslohnes wird der § 25 Abs. 6 TVArb nicht gerecht, er führt vielmehr zu einer Lohndifferenzierung aus sachfremden Gründen. Denn es ist nicht ersichtlich, daß ein Arbeiter, der bis zu seinem 65. Lebensjahr voll leistungsfähig die ihm obliegende Dienstleistung unbeanstandet ordnungsmäßig erfüllt hat, dies sofort danach in der kurzen Übergangszeit, für die der besondere Arbeitsvertrag nach § 25 Abs. 6 TVArb geschlossen wird, nicht mehr tun kann. Es kann also nicht – etwa auf Grund eines Erfahrungssatzes – davon ausgegangen werden, daß alle über 65 Jahre



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



alten Arbeiter der Beklagten, die über das 65. Lebensjahr hinaus auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrages "bis zur Anweisung der Invalidenrente weiter beschäftigt werden", minderleistungsfähig sind und daß deshalb wegen einer solchen Minderleistungsfähigkeit ein Abschlag vom Tariflohn durch Anrechnung der halben Sozialversicherungsrente zu ihren Lasten vorgenommen werden könnte.

§ 25 Abs. 6 TVArb differenziert sonach als Gesetz im materiellen Sinne unsachlich zwischen solchen Arbeitern, die noch nicht 65 Jahre alt sind, und solchen Arbeitern, die unmittelbar danach bei gleicher Leistung auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrages bis zur Anweisung der Invalidenrente unverändert am alten Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden. Eine solche Regelung verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG und ist deshalb nichtig.

2.) Die Regelung kann auch nicht mit der Erwägung aufrecht erhalten werden, daß es sich bei ihr nur um ein soziales Entgegenkommen für die davon betroffenen Arbeiter handle; ihnen solle der Übergang bis zur Anweisung der Invalidenrente erleichtert werden. Denn auf eine solche Regelung sind gerade nach dem TVArb die Arbeiter der Beklagten nicht angewiesen. Nach § 25 Abs. 1 TVArb ist vielmehr den Arbeitern, die 65 Jahre alt geworden sind, nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn der Zahlungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung gegen eine entsprechende Abtretungserklärung ihrer Ansprüche ein angemessener Vorschuß in der voraussichtlichen Höhe der Rentenbezüge zu gewähren. Diese Arbeiter haben sonach kraft unmittelbar wirkender Tarifnormen diesen Anspruch auch dann, wenn sie nicht auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 25 Abs. 6 TVArb weiter beschäftigt werden. Sie sind deshalb auf ein besonderes Entgegenkommen der Beklagten durch Abschluß eines Arbeitsvertrages nach § 25 Abs. 6 TVArb nicht angewiesen.

Hinzu kommt, daß § 25 Abs. 6 TVArb (jedenfalls nach seinem Wortlaut) nicht nur den Fall des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge bis zur Anweisung der Rente aus der Sozialversicherung behandelt. Denn § 25 Abs. 6 TVArb spricht nicht nur von solchen Fällen, in denen ein Arbei-



tor nur befristet bis zur Anweisung der Renten aus der Sozialversicherung weiterbeschäftigt wird, sondern schlechthin von allen Fällen, in denen ein über 65 Jahre alter ständiger Arbeiter ausnahmsweise über den Zeitpunkt hinaus beschäftigt wird, von dem an Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung gewährt werden. Er umfaßt sonach auch die Fälle, in denen ein Arbeiter nach Erreichen des 65. Lebensjahres unbefristet weiterbeschäftigt wird.

Die Regelung des § 25 Abs. 6 TVArb differenziert aber auch im übrigen, ohne daß dafür sachliche Gründe zu erkennen sind: Wird ein über 65 Jahre alter Arbeiter erstmalig bei der Beklagten eingestellt, nachdem er bereits das 65. Lebensjahr vollendet hatte und nachdem ihm auch bereits Bezüge aus der Sozialversicherung gewährt worden waren, so sind Anrechnungsvereinbarungen nach dem Wortlaut des § 25 Abs. 6 TVArb nicht vorgesehen und nicht zulässig. Wird aber ein ebenso leistungsfähiger Arbeiter, der bereits vor dem 65. Lebensjahr bei der Beklagten beschäftigt war, über das 65. Lebensjahr hinaus fortbeschäftigt, so sind Anrechnungsvereinbarungen vorgesehen.

Diese Regelung verstößt nach alledem gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Nr. 1 GG und ist deshalb nichtig.

VII. Die Regelung des § 25 Abs. 6 TVArb verstößt aber auch gegen Art. 24 Abs. 2 der Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 28. Juni 1950, der nach Art. 142 GG oder jedenfalls in entsprechender Anwendung des Art. 142 GG weiter und neben dem Grundgesetz gilt, vgl. Nipperdey, Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung 1951 S. 22 ff. Nach dieser Bestimmung der Landesverfassung muß in Nordrhein-Westfalen "der Lohn der Leistung entsprechen und den angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken. Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn. Das gilt auch für Frauen und Jugendliche". Es kann dahingestellt bleiben, ob Art. 24 Abs. 2 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen im Einzelarbeitsverhältnis subjektive Rechte des einzelnen Arbeitnehmers gegen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

seinen Arbeitgeber begründet, ob Art. 24 Abs. 2 ein aktueller Rechtssatz oder ein Programmsatz ist. Vgl. dazu Nipperdey aaO mit Angaben für und wider. Auch wenn es sich um einen Programmsatz handelt, so würde er zwar bestehende, vor dem Inkrafttreten der Verfassung von Nordrhein-Westfalen erlassene Gesetze und Tarifnormen nicht beeinflussen, wohl aber sind dann künftige Gesetze und Tarifnormen an die Programmrechtsnorm gebunden, vgl. Nipperdey aaO S. 30. Die Tarifpartner mußten sonach bei der Schaffung von Tarifnormen nach dem Inkrafttreten der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen die Grundsätze des Art. 24 Abs. 2 dieser Verfassung beachten. Dies gilt auch für die Tarifpartner des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost vom 6. Januar 1955, soweit der Tarifvertrag räumlich Nordrhein-Westfalen ergreift. Denn dieser Tarifvertrag ist nach dem Inkrafttreten der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen vereinbart und in Kraft getreten. Dabei ist allerdings hervorzuheben, daß Art. 24 Abs. 2 den Tarifpartnern bei der Bewertung der Leistung einen entsprechenden Ermessensspielraum gibt. So können sie etwa die Leistung jugendlicher Arbeiter gegenüber der erwachsener Arbeiter schon im Hinblick auf deren noch geringere Berufserfahrung als geringwertiger ansehen und deshalb, z.B. durch Einführung von Altersstufungen für die Bemessung des Tariflohnes, eine verschiedene Bezahlung jüngerer und älterer Arbeiter vorsehen. Hier handelt es sich aber nicht um solche Abschlüsse wegen verminderter Leistung, da, wie bereits hervorgehoben, nicht ersichtlich ist, daß der Kläger als ein bis zu seinem 65. Lebensjahr voll leistungsfähiger Arbeiter der Deutschen Bundespost unmittelbar danach während der kurzen Übergangszeit bis zur Anweisung der Invalidenrente seine alte Leistung nicht mehr erbringen könnte oder nicht mehr erbracht hätte.

VIII. Ist sonach davon auszugehen, daß § 25 Abs. 6 TVArb gegen Art. 3 GG und in Nordrhein-Westfalen gegen Art. 24 Abs. 2 der Verfassung verstößt und deshalb nichtig ist?



so hat der Kläger den Anspruch auf den vollen nicht
wirksam abgedungenen Tariflohn; ihm dürfen die hal=
ben Bezüge aus der Sozialversicherung trotz der An=
rechnungsvereinbarung in dem befristeten Arbeitsver=
trag vom 13. Dezember 1957 nicht abgezogen werden.

Aus diesen Gründen rechtfertigt sich die getrof=
fene Entscheidung.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez. Nipperdey

~~Wichmann~~ Wichmann

Dr. Schröder

Mellentin

Dr. Matthias



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)