

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: Art. 3 GG; §§ 1, 4 TVG; §§ 134, 140 BGB

Leitsätze:

1. Eine Tarifklausel, die generell und schematisch weiblichen Arbeitnehmern bei gleicher Arbeit nur einen bestimmten Hundertsatz der tariflichen Löhne als Mindestlohn zubilligt, verstößt gegen die Lohngleichheit von Mann und Frau. Sie ist wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG nichtig.
2. Es verstößt gegen die Lohngleichheit von Mann und Frau, den gleichen Lohn nur unter der Voraussetzung der wirtschaftlichen Gleichwertigkeit der Frauenarbeit für den Arbeitgeber zu gewähren.
3. Nichtige tarifliche Abschlagsklauseln für weibliche Arbeitnehmer enthalten keine zulässigen tariflichen Minderleistungsklauseln. Sie können grundsätzlich auch nicht in eine zusätzliche, nach Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Lohngruppe umgedeutet werden.
4. Die Tarifvertragsparteien handeln beim Abschluß von Tarifverträgen auf Grund ihrer eigenen Tariffähigkeit nicht als rechtsgeschäftliche Vertreter ihrer Mitglieder.
5. Tarifliche Abgeltungsregelungen, die den weiblichen Arbeitnehmern anstelle des ihnen aus ihrer Tätigkeit in der Vergangenheit gebührenden Tariflohnes nur eine dessen Höhe nicht erreichende Abgeltung gewähren, sind als normative Regelungen wegen Verstoßes gegen die Lohngleichheit nichtig.
6. In der Annahme einer solchen tariflichen Abgeltung liegt kein von der Arbeitnehmerin ausgesprochener Vergleichsverzicht auf den restlichen Tariflohn.

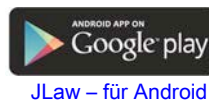
Aktenzeichen: 1 AZR 203/56

Urteil des BAG vom 23. März 1957

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 203/56

Sa 481/55 (Düsseldorf)

Sa 482/55

Im Namen des Volkes!

Verkündet
23. März 1957

Urteil

z. Mißler, Angestellter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1957 durch den
Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Reibel und Kettner für Recht erkannt:

Die Revisionen der Beklagten gegen die Urteile
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
10. Februar 1956 - 1 Sa 481/55 und 1 Sa 482/55 -
werden auf ihre Kosten 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 -

Tatbestand:

Die Klägerinnen stehen als Reinemachefrauen im Dienst der Beklagten und werden bei dem Wasser- und Schiffsamtsamt in Duisburg beschäftigt. Sie wurden vom 1. April 1953 an nach der Lohngruppe VIII des zwischen der Beklagten und der ÖTV am 31. März 1953 abgeschlossenen Tarifvertrages bezahlt. § 8 dieses Tarifvertrages bestimmte:

Arbeiterinnen erhalten den Lohn der Arbeiter, wenn sie die gleiche Arbeit wie diese ausüben und ihre Leistungen denen der Arbeiter gleichwertig sind, anderenfalls erhalten sie 90 v.H. der sich nach der Anlage zu § 7 ergebenden Stundenlöhne.

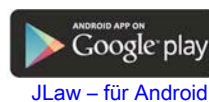
Nach der Lohngruppe VIII wurden Arbeitnehmer besoldet, die Arbeiten mit folgenden Tätigkeitsmerkmalen leisteten:

Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder besondere Anlernung nicht erfordern, insbesondere:
Arbeiter als Hausarbeiter und Boten.
Arbeiter als Gebäude-Desinfektoren.
Arbeiter als Fahrstuhlwärter für Fahrstühle mit selbsttätiger Steuerung.
Arbeiter als Reiniger von Straßen, Treppen u.dgl.
Arbeiter in den Stangenzubereitungsanstalten.
Arbeiter in den Batterieladestellen.
Arbeiter in Werkstätten, Betrieben und Lagern bei einfachen Arbeiten.
Badewärter.
Bauwächter.
Hausdiener.
Heizer an einfachen Heizanlagen (unter 200 qm Heizfläche).
Lampenreiniger.
Nachtwächter.
Ofenheizer (Raumbeheizung).
Telegraphenhilfsarbeiter.
Torwächter.
Wagenreiniger.
Werkstätten- und Hofreiniger.

Die Klägerinnen haben vor dem Arbeitsgericht Duisburg mit der Begründung, die Lohnabschlagsklausel in § 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1953 verstoße gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau und das Benachteiligungs-



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



verbot des Art. 3 Abs. 2; Abs. 3 GG und sei deshalb nichtig, Nachzahlung des Unterschiedsbetrages zwischen dem ihnen ihrer Ansicht nach gebührenden vollen Lohn der Lohngruppe VIII und den ihnen gezahlten 90 v.H. dieses vollen Lohnes für die Zeit vom 1. Oktober 1953 bis zum 30. Juni 1955 durch im August 1955 erhobene Klagen verlangt. Die Klägerin R bezifferte diesen Anspruch auf 380,08 DM, die Klägerin S auf 374,16 DM. Durch Urteile vom 30. September 1955 entsprach das Arbeitsgericht Duisburg diesen Anträgen.

Nach Erlaß dieser Urteile trat am 1. Oktober 1955 ein zwischen der Beklagten und der ÖTV am 20. September 1955 abgeschlossener Tarifvertrag in Kraft, dessen § 1 für die Zukunft eine weitere Anwendung des § 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1953 ausschloß. Für die Arbeiterinnen, deren Löhne bis zum 1. Oktober 1955 unter Anwendung des § 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1953 berechnet worden waren und die in der Zeit vom 1. April 1953 bis 30. September 1955 ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hatten, wurde in § 3 des Tarifvertrages vom 20. September 1955 eine einmalige Zahlung nach näherer Maßgabe der Abs. 2 - 5 des § 3 vorgesehen.

Die Klägerinnen haben diese einmaligen Zahlungen erhalten, sind aber der Ansicht, durch deren Gewährung und Annahme hätten sie ihren Anspruch auf Nachzahlung des restlichen Unterschiedsbetrages zwischen den Männern in der Lohngruppe VII gezahlten Vergütungen und den ihnen gewährten Vergütungen nicht verloren. Die Klägerin R machte, nachdem die Beklagte gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Duisburg Berufung eingelegt hatte, diesen Anspruch in Höhe von restlichen 283,05 DM geltend, während die Klägerin S Zahlung von 277,13 DM verlangte. Die eingeklagten Beträge sind in rechnerischer Hinsicht der Höhe nach unstrittig.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Beklagten gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Duisburg mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Beklagte nur nach den in der Berufungsinstanz ermäßigten Anträgen der Klägerinnen verurteilt worden ist.



- 4 -

Die Revision gegen diese Urteile ist von dem Landes-
arbeitsgericht zugelassen worden.

Entscheidungsgründe:

Den kraft Zulassung statthaften, auch ordnungsgemäß
eingelegten und begründeten Revisionen der Beklagten
mußte der Erfolg versagt bleiben.

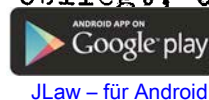
§ 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1955 enthält eine
generelle und schematische Abschlagsklausel, die weiblichen
Arbeitskräften bei gleicher Arbeit, wie sie auch männliche
Arbeitskräfte leisten, nur einen bestimmten Hundertsatz der
tariflichen Löhne als Mindestlohn zubilligt. Derartige Ta-
rifklauseln sind, wie der Senat bereits in seiner einen
gleichartigen Sachverhalt betreffenden Entscheidung vom
6. April 1955 (BAG 1 S. 348) im Anschluß an seine frühere
Rechtsprechung (Urteil vom 15. Januar 1955, BAG 1 S. 258,
und Urteil vom 2. März 1956, AP Nr. 6 zu Art. 3 GG) ausge-
führt hat, mit dem in Art. 3 Abs. 2 GG enthaltenen Lohn-
gleichheitssatz unvereinbar und deshalb nichtig. Der Senat
hat diese Rechtsansicht erneut überprüft, sieht jedoch kei-
nen Anlaß, von ihr abzugehen. Um Wiederholungen zu vermei-
den, wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils vom 23.
März 1957 in der Sache Landkreis Uelzen ./o. Kunze (1 AZR
326/56), das zur Veröffentlichung vorgesehen ist, verwie-
sen.

Für die Entscheidung dieses Rechtsstreites ist danach
davon auszugehen, daß

1. der Gleichberechtigungssatz (Art. 3 Abs. 2 GG) und das Be-
nachteiligungsverbot (Art. 3 Abs. 3 GG) als unmittelbar
geltendes Recht auch den Lohngleichheitssatz umfassen,
sodaß Rechtsnormen, die Frauen nur ihres Geschlechtes
wegen den gleichen Lohn, wie ihn Männer bei gleicher Ar-
beit erhalten, versagen, rechtsunwirksam sind;
2. an den Lohngleichheitssatz auch die Tarifvertragsparteien
bei der Setzung von Tarifnormen gebunden sind;
3. den Gerichten für Arbeitssachen die Prüfung der Verfas-
sungsmäßigkeit von Tarifverträgen obliegt, daß insbe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sondere in dieser Hinsicht keine ausschließliche Zuständigkeit des Bundesverfassungsgerichts zur negativen Normenkontrolle besteht.

Dem Lohngleichheitssatz widerspricht aber § 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1955, weil er ganz schematisch und allgemein den Frauen, die mit gleichen Arbeiten wie Männer beschäftigt werden, nicht den Lohn als Mindestlohn gewährt, wie er Männern gewährt wird. Wenn z.B. Reinigungsarbeiten auf Straßen, Treppen und dergleichen nach der Lohngruppe VIII mit 100 % des tariflichen Lohnes bezahlt wurden, wenn Männer diese Arbeiten verrichteten, aber nur mit 90 % desselben Lohnes, wenn diese Arbeitsleistungen von Frauen erbracht wurden, so erhellt daraus, daß durch diese tarifliche Regelung die Frauen nur ihres Geschlechtes wegen benachteiligt wurden. Wenn ferner alle Arbeiten, die von den unter die Lohngruppe VIII fallenden Arbeitnehmern zu leisten waren, einheitlich nach dieser Lohngruppe bezahlt werden sollten, so folgt daraus, daß es sich dabei um gleiche Arbeiten handelte, die, wenn und soweit sie nicht gleichartig sind, doch alle arbeitsbewertungsmäßig von den Tarifvertragsparteien als gleichwertig angesehen wurden. Dann ist es aber nicht angängig, den zu Lasten der weiblichen Arbeitnehmer vorgenommenen Lohnabschlag damit zu rechtfertigen, daß die Arbeitsleistung der weiblichen Arbeitnehmer nicht den gleichen wirtschaftlichen Erfolg für den Arbeitgeber habe und deshalb von seinem Standpunkt aus nicht "gleichwertig" sei. Auch kann entgegen der Ansicht der Revision eine solche Lohnabschlagsklausel nicht mit der "typisch andersartigen sozialen Stellung der Frau" gerechtfertigt werden. Alle diese Erwägungen müssen deshalb ausscheiden, weil der Verfassungsgesetzgeber in Kenntnis der tatsächlichen Gegebenheiten die Gleichberechtigung von Mann und Frau und damit den Lohngleichheitssatz zum Bestandteil des Verfassungsrechts gemacht hat (vgl. hierzu BAG 1, 349 ff.).

Die Abschlagsklausel in dem Tarifvertrag vom 31. März 1953 lässt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, daß es sich bei ihr um eine tarifliche Minderleistungsklausel handelt. Es ist zwar grundsätzlich nicht unzulässig, in

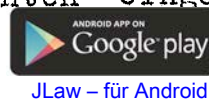


Tarifverträgen für generell minderleistungsfähige Arbeitnehmer eine untertarifliche Entlohnung zu gestatten (vgl. hierzu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., § 29 IV b). Minderleistungsklauseln aber, die allein mit einer angeblichen minderen Leistung aus Gründen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gerechtfertigt werden sollen, würden ihrerseits gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz verstoßen. Eine Auslegung des § 8 TV dahin, daß es sich um eine auf Frauen anwendbare tarifliche Minderleistungsklausel handelt, würde also verfassungswidrig sein; denn dann würde sich die Minderleistungsklausel nur gegen weibliche Arbeitnehmer richten, während männliche Arbeiter auch bei objektiv gegebener Minderleistung den Anspruch auf den vollen Tariflohn hätten. Im übrigen sind auch ohne Berücksichtigung sich aus dem Geschlecht ergebender Unterschiede tarifliche Minderleistungsklauseln nur dann zulässig, wenn, wie bereits das Reichsarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung ausgeführt hat (vgl. die bei Hueck-Nipperdey aaO in Anm. 17a angeführte Rechtsprechung), die Minderleistung der von einer generellen Minderleistungsklausel betroffenen Arbeitnehmer auf den ihnen zugewiesenen Arbeitsplätzen objektiv feststeht. Dafür bietet sich aber bei den mit Reinigungsarbeiten in den Dienstgebäuden der Beklagten betrauten Frauen keinerlei Anhalt.

Schließlich kann der generelle Abschlag auf die Löhne der Frauen nach § 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1953 auch nicht über den Weg des § 140 BGB aufrechterhalten werden, wie die Revision meint. Es ist nämlich nicht möglich, die Abschlagsklausel in eine rechtswirksame tarifliche Lohngruppe "leichte Reinigungsarbeiten" oder "Reinigungsarbeiten, die üblicherweise Frauen verrichten" umzudeuten. Eine Umdeutung nach § 140 BGB ist nur dann möglich, wenn einmal ein nichtiges Rechtsgeschäft den Erfordernissen eines anderen-natürlich wirksamen - Rechtsgeschäftes entspricht und wenn zum anderen anzunehmen ist, daß die Geltung dieses anderen Rechtsgeschäfts bei Kenntnis der Nichtigkeit gewollt sein würde. Daraus, daß später die Parteien des Tarifvertrages vom 31. März 1953 eine solche Lohngruppe "Reinigungsarbeiten, die üblicherweise Frauen verrichten" eingeführt haben,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist aber nicht die Feststellung zu rechtfertigen, daß sie diese Lohngruppe bereits mit dem Tarifvertrag vom 31. März 1953 eingeführt haben. Im Rahmen der Umdeutung nach § 140 BGB ist nicht zu prüfen, was die Parteien getan hätten, wenn ihnen die Nichtigkeit des von ihnen geschlossenen Rechtsgeschäfts bekannt gewesen wäre, sondern nur zu prüfen, ob das von ihnen abgeschlossene nichtige Rechtsgeschäft so, wie es geschlossen ist, gleichzeitig den Erfordernissen eines anderen wirksamen Rechtsgeschäfts entspricht. In der nichtigen Bestimmung, daß weibliche Arbeitnehmer nur 90 v.H. der Tariflöhne erhalten sollen, liegt aber nicht gleichzeitig eine tarifliche Bestimmung, daß Reinigungsarbeiten, die üblicherweise Frauen verrichten, nur mit einem bestimmten Hundertsatz der Tariflöhne für andere Arbeiten (z.B. schwierigere Arbeiten oder Arbeiten, die üblicherweise von Männern verrichtet werden) bezahlt werden. Eine solche Umdeutung ist weiter auch deshalb nicht möglich, weil dann entgegen dem von den Tarifvertragsparteien verlautbarten Willen auch männliche Arbeitnehmer, sofern sie mit derartigen "Reinigungsarbeiten, die üblicherweise Frauen verrichten", beschäftigt würden, nur den Anspruch auf die für diese Arbeiten ausgesetzten Tariflöhne hätten. Denn eine Umdeutung dahin, daß nur Frauen unter diese neue Lohngruppe fallen, würde wiederum mit dem Lohngleichheitssatz in Widerspruch stehen. Eine solche Regelung, daß alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihr Geschlecht dann unter die neue Lohngruppe fallen, wenn sie Arbeiten verrichten, die üblicherweise Frauen verrichten, ist von den Tarifvertragsparteien in dem Tarifvertrag vom 31. März 1953 nicht bestimmt, ein solcher Wille kann auch nicht im Wege der Lückenergänzung durch den Senat ermittelt werden, ohne daß sich der Senat selbst an die Stelle der Tarifvertragsparteien setzte und damit in die den Tarifvertragsparteien gewährte Tarifhoheit eingriffe (vgl. hierzu Palandt, BGB, 13. Aufl., § 140 Anm. 1). Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Einteilung der Reinigungsarbeiten in solche, die üblicherweise Frauen verrichten, und solche, die üblicherweise Männer verrichten, im Sinn arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse überhaupt hinreichend



eindeutig vorgenommen werden könnte und nicht ihrerseits die Möglichkeit beinhaltet, daß es sich dabei um eine lediglich aus Gründen des Geschlechtes der mit diesen Arbeiten üblicherweise beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommene Differenzierung handelt.

Wenn sonach die tarifliche Abschlagsklausel als solche nichtig ist und auch nicht als tarifliche Minderleistungsklausel oder eine neue Lohngruppe "Reinigungsarbeiten, die üblicherweise Frauen verrichten" aufrecht zu erhalten ist, so hat dies jedoch nicht zur Folge, daß damit der ganze Tarifvertrag vom 31. März 1953 nichtig wäre, die Klägerinnen also nur Anspruch auf den üblichen Lohn nach § 612 BGB hätten. Vielmehr ist der Senat in Übereinstimmung mit seiner Entscheidung vom 6. April 1955 (BAG 1 S. 348, 3587) der Auffassung, daß die Tarifvertragsparteien bei Kenntnis der Nichtigkeit des § 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1953 diesen Tarifvertrag gleichwohl abgeschlossen hätten, und zwar dahin, daß sie den Frauen den gleichen Lohn wie den Männern ausgesetzt hätten. Dafür spricht neben den Gründen, die der Senat schon in der Entscheidung vom 6. April 1955 angeführt hat, insbesondere noch, daß die Tarifvertragsparteien in dem Tarifvertrag vom 20. September 1955 den § 8 des Tarifvertrages vom 31. März 1953 ausdrücklich aufgehoben haben. Dem steht nicht entgegen, daß die Tarifvertragsparteien in diesem neuen Tarifvertrage eine eigene Vergütungsgruppe für "Arbeiten, die üblicherweise Frauen verrichten", eingeführt und damit den Versuch gemacht haben, dem Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau auf dem Gebiet tariflicher Lohnregelung gerecht zu werden.

Die Klägerinnen haben also für die Zeit ihrer Beschäftigung nach dem 1. April 1953 den Anspruch auf den ungekürzten Lohn der Lohngruppe VIII so erworben, wie ihn die ebenfalls unter die Lohngruppe VIII fallenden männlichen Arbeitnehmer erworben haben, also in Höhe von 100 v.H. des Tariflohnes, nicht nur in Höhe von 90 v.H..

Sie haben diesen Anspruch auch nicht durch den Tarifvertrag vom 20. September 1955 und dessen Durchführung, insbesondere nicht durch Gewährung und Annahme der als Abgeltung der entstandenen Ansprüche gedachten, in diesem Tarifvertrage



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

geregelten Zahlungen verloren.

Dieser Tarifvertrag stellt keinen Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte im Sinne des § 4 Abs. 4 TVG dar, den die Klägerinnen mit Billigung der Gewerkschaft im Wege des Vergleichs ausgesprochen haben. Denn die Klägerinnen sind bei diesem Tarifvertrag als Partei eines Vergleichs überhaupt nicht beteiligt gewesen, insbesondere hat auch die ÖTV nicht als rechtsgeschäftliche Vertreterin der Klägerinnen bei den Verhandlungen, die zum Abschluß des Tarifvertrages vom 20. September 1955 geführt haben, gehandelt. Die Tarifvertragsparteien haben vielmehr den Tarifvertrag vom 20. September 1955 auf Grund der ihnen durch das Gesetz übertragenen Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen geschlossen, nicht als rechtsgeschäftliche Vertreter der Klägerinnen. Aus diesem Grunde kann die Beklagte nicht geltend machen, die Klägerinnen hätten durch einen von ihrem Vertreter in ihrem Namen geschlossenen Vergleich den Anspruch auf Nachzahlung des ihnen gebührenden Lohnes verloren. Aus dem gleichen Grunde entfällt aber auch die Annahme, die Klägerinnen müssten sich so behandeln lassen, als hätten sie durch einen Vertreter auf ihren Anspruch hinsichtlich des den Abfindungsantrag übersteigenden Teiles des Lohnanspruchs verzichtet. Die Grundsätze über die sogenannte Scheinvollmacht, die die Rechtsprechung entwickelt hat, könnten nur dann Anwendung finden, wenn die Klägerinnen geduldet hätten, daß die ÖTV wie ein von ihnen bestellter Vertreter auf ihre Ansprüche verzichtet hätte, es also zugelassen hätten, daß die ÖTV sich in den Verhandlungen wie ein von den Klägerinnen bestellter rechtsgeschäftlicher Vertreter verhalten hätte. Aus der auch der Beklagten bekannten Stellung der Tarifvertragsparteien ist aber eindeutig ersichtlich, daß keine Tarifvertragspartei bei diesen Verhandlungen als rechtsgeschäftlicher Vertreter ihrer Mitglieder handelt, daß vielmehr jede Tarifvertragspartei kraft ihrer eigenen Tariffähigkeit handelt.

Auch dadurch, daß die Klägerinnen die Abgeltungszahlung nach dem Tarifvertrag vom 20. September 1955 angenommen haben, haben sie ihren Anspruch auf den überschießenden Betrag nicht verloren. In dieser Annahme liegt nicht die Genehmigung



eines von der ÖTV als Vertreter ohne Vertretungsmacht geschlossenen Vergleiches im Sinne des § 4 Abs. 4 TVG. Diese Annahme scheitert schon daran, daß die ÖTV gar nicht als Vertreterin der Klägerinnen gehandelt hat, als sie den Tarifvertrag vom 20. September 1955 abschloss. Die Annahme der Zahlung nach diesem Tarifvertrag als Annahme eines Teilbetrages der den Klägerinnen insgesamt gebührenden Nachzahlung stellt auch keinen damit von den Klägerinnen selbst ausgesprochenen Verzicht auf den überschießenden Betrag dar. In dem Verhalten der Klägerinnen kann nämlich nicht die Abgabe einer Verzichtserklärung erblickt werden. Aus dem der Beurteilung des Revisionsgerichts zugrundeliegenden Sachverhalt ist in keiner Weise erkennbar, die Klägerinnen hätten sich mit der ihnen auf Grund des Tarifvertrages vom 20. September 1955 gewährten Abgeltungszahlung als vollständig abgefunden angesehen. Inwiefern das Verhalten der Klägerinnen bei diesem Sachverhalt arglistig sein soll, ist nicht ersichtlich.

Daß schließlich auf kollektiver Ebene der Tarifvertrag vom 20. September 1955 den Klägerinnen den Anspruch nicht nehmen konnte, hat der Senat in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 23. März 1957 in Sachen Landkreis Uelzen ./o. Kunze (1 AZR 326/56) für eine inhaltsgleiche tarifliche Regelung des öffentlichen Dienstes ausgesprochen. Eine solche kollektive Regelung verstößt gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG und ist deshalb nichtig. Der Senat verweist hierzu auf die Ausführungen in dem vorgenannten Urteil.

Nach alledem erweist sich die Revision der Beklagten als unbegründet; sie mußte daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Poelmann

Wichmann

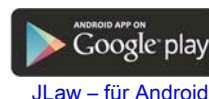
Dr. Schröder

Reibel

Kettner



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS