

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

2. März 1955

15

Gesetz: GG Art. 1 Abs. 3, 3 Abs. 2, Abs. 3, § 139 BGB.

Leitsätze:

1. Generelle und schematische Gehaltsabschlagsklauseln für Frauen in Tarifverträgen verstossen gegen das Grundrecht der Lohn- gleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit und sind daher nichtig.
2. Ist das Tarifgehalt für Angestellte im Verkauf ohne Rücksicht darauf festgesetzt, was verkauft wird, an wen verkauft wird und welche Geschicklichkeit beim Verkauf erforderlich ist, so leistet eine Verkäuferin die gleiche Arbeit wie ein Verkäufer; sie ist daher wie dieser zu entlohn.
3. Die Tätigkeit eines Verkäufers im Handel ist nach allgemeiner Anschauung und den Tarifen weder nur für Frauen noch nur für Männer typisch. Sieht ein Tarif Verkaufstätigkeit sowohl für Frauen als auch für Männer vor, dann kommt es für die Frage der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit von Gehaltsabschlagsklauseln für Frauen nicht darauf an, ob bestimmte Verkaufstätigkeiten in einzelnen Betrieben nur von Frauen oder nur von Männern ver- richtet werden.
4. Eine tarifliche Vorschrift, in der im Anschluss an eine Lohn- abschlagsklausel für Frauen bestimmt ist, daß Frauen bei glei- cher Tätigkeit und Leistung die vollen Tarifsätze erhalten sollen, wird dem Lohnleichheitsgrundsatz nicht gerecht.
5. Eine tarifliche Protokollnotiz, die bestimmt, daß ein Tarif- vertrag zu einem zukünftigen Zeitpunkt vorzeitig enden soll, falls durch Gesetz oder sonstige Bestimmung die Abschlagsklau- sel für Frauen in Fortfall kommen sollte, ist sinngemäss dahin auszulegen, dass die Nichtigkeit der Abschlagsklausel nicht auch die rückwirkende Nichtigkeit des gesamten Tarifvertrages oder auch nur seiner Gehaltsregelung nach sich ziehen soll. Der Tarifvertrag soll nur für die Zukunft enden.

Aktenzeichen: 1 AZR 246/54

Urteil des BAG vom 2. März 1955

LAG Hannover



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1 AZR 246/54
2 Sa 566/53 Hannover

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 2. März 1955

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 2. März 1955 unter Mitwirkung des Präsidenten
Prof. Dr. Nipperdey sowie der Bundesrichter Dr. König und
Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrichter Dr. Wilhelm
Sinning und Adolf Viertel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hannover vom
12. April 1954 - 2 Sa 566/53 - wird 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand

Die Beklagte betreibt ein Warenhaus. Die Klägerin war dort vom Juni 1950 bis zum 31. Mai 1953 in der Abteilung für Taschentücher und Schürzen als Verkäuferin angestellt. Während in dieser Abteilung nur Verkäuferinnen beschäftigt wurden, waren in anderen Abteilungen des Warenhauses, z.B. in der Abteilung für Herrengarderobe, auch Verkäufer tätig.

Für das Arbeitsverhältnis der Parteien waren folgende Tarifverträge maßgebend: Der Tarifvertrag zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Niedersachsen und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Landesleitung Niedersachsen einerseits und dem Einzelhandelsverband Niedersachsen e.V. andererseits vom 20. März 1953; ferner der Tarifvertrag zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Niedersachsen und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Landesleitung Niedersachsen einerseits sowie dem Einzelhandelsverband Niedersachsen e.V. andererseits vom 10. Juni 1952, und schließlich die Tarifvereinbarung zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Niedersachsen einerseits und dem Einzelhandelsverband Niedersachsen andererseits vom 18. Oktober 1949.

Über die Vergütung für weibliche Angestellte bestimmt der Tarifvertrag vom 18. Oktober 1949 unter Ziffer II:

" Weibliche Angestellte erhalten 90% der Tarifgehaltssätze. Sie sollen bei gleicher Tätigkeit und Leistung die vollen Tarifgehaltssätze erhalten.

Die zeitlich später liegenden Tarife nehmen u.a. auch auf diese Klausel des Tarifvertrags vom 18. Oktober 1949 Bezug.

Bei Abschluß des neuen Gehaltstarifes vom 20. März 1953 wurde zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,



Landesverband Niedersachsen, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Landesleitung Niedersachsen einerseits und dem Einzelhandelsverband Niedersachsen e.V. andererseits; noch folgende Protokollnotiz vereinbart:

" Sollte durch gesetzliche Regelung oder sonstige Bestimmung die Festlegung eines Abschlages von 10% vom Gehalt für weibliche Angestellte in Fortfall kommen, ist die Laufzeit des am 20. März 1953 abgeschlossenen Gehaltstarifes mit Wirkung dieser gesetzlichen Regelung oder sonstigen Bestimmung - unabhängig von der Bestimmung in Ziffer 4 des Vertrages - beendet.
Die Parteien verpflichten sich, in einem solchen Fall über die dann notwendig werdende Neuregelung unverzüglich in Verhandlungen zu treten".

Die Klägerin erhielt unter Hinweis auf die Gehaltsabschlagsklausel während der Zeit ihrer Tätigkeit bei der Beklagten ein Gehalt in Höhe von 90% des Tarifsatzes der Gehaltsgruppe K2.

Mit der Behauptung, sie habe gleiche Tätigkeit ausgeübt und gleiche Leistungen erbracht wie die männlichen Verkäufer der Beklagten, erhob die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Lüneburg Klage auf Nachzahlung des 10%igen Differenzbetrages für die Zeit vom 1. März 1953 bis zum 31. Mai 1953 in unstreitiger Höhe von 100,40 DM.

Das Arbeitsgericht Lüneburg gab der Klage durch Urteil vom 29. Oktober 1953 unter Zulassung der Berufung statt. Die von der Beklagten eingelegte Berufung wurde durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 12. April 1954 zurückgewiesen. Die Revision wurde zugelassen.

Das Berufungsurteil wurde der Beklagten am 19. Mai 1954 zugestellt. Sie legte am 15. Juni 1954 Revision ein, die sie am 13. Juli 1954 begründete. Die Beklagte rügt Verletzung des Art. 3 GG und der §§ 134, 139 BGB. Sie erstrebt

Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und Abweisung der Klage, evtl. Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.



- 4 -

Die Klägerin bittet,
die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist entgegen dem Berufungsurteil der Meinung, daß Art. 3 Abs. 2 GG (Gleichberechtigungsgrundsatz) und Abs. 3 GG (Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts) als unmittelbar geltendes Recht nur den Staat, nicht aber Tarifvertragsparteien binden. Diese Ansicht ist jedoch durch das Urteil des erkennenden Senats vom 15. Januar 1955 - 1 AZR 305/54 - als rechtsirrig abgelehnt worden. Dort hat der Senat ausgesprochen, daß

1. der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts unmittelbar geltendes Recht sind;
2. diese Verfassungssätze den Grundsatz der Lohn- gleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit umfassen;
3. auch Tarifverträge an den Lohnleichheitsgrundsatz gebunden sind, weil sie Rechtsnormen setzen und deshalb Gesetzgebung im Sinne des Art. 1 Abs. 3 GG sind;
4. generelle und schematische Lohn- oder Gehaltsabschlagsklauseln für Frauenlöhne oder -Gehälter in Tarifverträgen dem Lohnleichheitsgrundsatz widersprechen und wegen Verstoßes gegen das GG nichtig sind (§ 134 BGB).

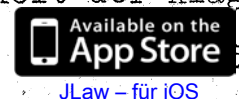
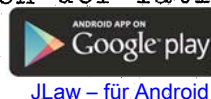
An diesen Grundsätzen hält der Senat fest. Die Ausführungen der Revision gegen die Rechtsansicht des Senats decken sich mit denen, die der Senat in seinem Urteil vom 15. Januar 1955 geprüft und verworfen hat.

Eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 GG schied als unzulässig aus.

Die Revision meint weiter, das Landesarbeitsgericht übersehen, daß ein Vergleich der Tätigkeit der Klägerin



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



mit der eines männlichen Verkäufers im Warenhaus der Beklagten nicht möglich sei. Die Klägerin sei in der Abteilung für Taschentücher und Schürzen des Warenhauses der Beklagten beschäftigt worden. Dort sei nur weibliches, nicht aber männliches Personal tätig. Bei der Tätigkeit der Klägerin habe es sich um "typische Frauenarbeit" gehandelt.

Würde das letztere richtig sein, so könnte allerdings der Grundsatz, gleicher Lohn für Mann und Frau bei gleicher Arbeit, hier keine Anwendung finden. Denn er setzt voraus, daß Arbeiten zu vergüten sind, die nach allgemeiner Anschauung und nach den jeweiligen konkreten Tarifen sowohl von Männern als auch von Frauen geleistet werden.

Die Revisionsrüge verkennt jedoch ein doppeltes.

Es kommt hier nur auf die Verkaufstätigkeit als solche an. Denn diese wird nach dem Tarif nach Maßgabe des Lebensalters und der Zahl der Berufsjahre oder Gehilfenjahre vergütet unabhängig davon, was verkauft wird, an wen verkauft wird und welche Geschicklichkeit beim Verkauf erforderlich ist. Dann aber besteht kein Grund, die Verkaufstätigkeit einer Frau, nur weil sie Frau ist, schlechter zu vergüten als die eines Mannes. Daß die Klägerin Schürzen an Frauen verkauft hat, aber ihr männlicher Kollege in der Abteilung für Herrengarderobe Herrenbekleidungsstücke an Männer, berechtigt nicht dazu, den Zeitlohn für Verkäuferinnen generell und schematisch um 10% geringer als den für Verkäufer anzusetzen. Wenn die Verkäuferin die ihr obliegenden, für die Vergütung maßgebenden Zeiteinheiten gearbeitet hat, dann hat sie die gleiche Arbeit erbracht, die der männliche Verkäufer in den gleichen Zeiteinheiten geleistet hat. Auf das Arbeitsergebnis selbst kommt es bei der Vergütung, die nach Zeiteinheiten bemessen ist, grundsätzlich nicht an. Auch hat der wirtschaftliche Wert, den die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber hat, hier keine Rolle zu spielen, wie schon in dem Urteil des Senats vom 15. Januar 1955 - 1 AZR 305/54 - näher ausgeführt worden ist (vgl. auch Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1. Bd. 1955, S. 307, 308). Es ist daher auch nicht auf die Frage einzugehen, ob nicht



gerade der Verkauf an Frauen größere Erfahrung, Geschicklichkeit und Geduld erfordert als der Verkauf an Männer.

Die Revision verkennt aber weiter, daß es gar nicht darauf ankommt, ob im einzelnen tarifunterworfenen Betrieb bestimmte Arbeiten ausschließlich oder überwiegend von Frauen verrichtet werden. Dadurch, daß die Klägerin in einer Abteilung als Verkäuferin tätig war, in der die Beklagte üblicherweise nur weibliches Personal beschäftigt, ist die Arbeit der Klägerin nicht zu typischer Frauenarbeit geworden. Es kommt vielmehr auf die allgemeine Anschauung des Arbeitslebens und auf den konkreten Tarif an. Nach der Praxis des Arbeitslebens kann aber die Tätigkeit eines Verkäufers im Handel nicht als für Frauen oder für Männer typisch angesehen werden. Vor allem aber setzen gerade die hier in Frage kommenden Tarife voraus, daß die Verkaufstätigkeit in den tarifunterworfenen Betrieben sowohl von Männern als auch von Frauen ausgeübt werden kann. Das ist entscheidend. Denn es geht darum, ob die Tarifklausel über Gehaltsabschläge für Frauen mit dem Lohnleichheitsgrundsatz vereinbar ist, nicht aber darum, ob und wie der einzelne Betrieb weibliches oder männliches Personal einsetzt.

Die Bestimmung des Tarifvertrages, nach der weibliche Angestellte nur 90% der Tarifgehaltssätze erhalten, obwohl sie gleiche Arbeit wie die männlichen Verkäufer leisten, ist also wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG nichtig (§ 134 BGB).

An der Nichtigkeit der Abschlagsklausel ändert sich auch nichts dadurch, daß sie den Zusatz enthält: " Sie sollen bei gleicher Tätigkeit und Leistung die vollen Tarifsätze erhalten". Zwar können auch bloße Sollvorschriften in einem Tarifvertrag unter Umständen unmittelbare Geltung für die Arbeitsverhältnisse haben. Das ist dann der Fall, wenn sie hinreichend bestimmt sind. Alsdann gestatten die Tarifparteien mit einer solchen Sollvorschrift abweichende Vereinbarungen durch die Arbeitsvertragsparteien, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind (vgl. Hueck-Nipperdey, TVG 2. Aufl. § 4 Anm. 71). Selbst wenn hier die



genannte tarifliche Klausel in diesem Sinne aufzufassen wäre, würde sie dem Lohnleichheitsgrundsatz, wie ihn der Senat in seiner Entscheidung vom 15. Januar 1955 festgestellt hat, nicht entsprechen. Denn aus dem Sinnzusammenhang der prozentualen Abschlagsklausel mit der tariflichen Sollvorschrift und der Handhabung im vorliegenden Falle ergibt sich, daß der generelle und schematische Gehaltsabschlag die Regel, die gleiche Entlohnung der arbeitenden Frauen die Ausnahme sein soll. Nur wenn die Arbeitnehmerin ausnahmsweise darlegen und beweisen könnte, sie habe entgegen der tariflichen Regel eine gleiche Tätigkeit ausgeübt und Gleiches geleistet wie die Männer, würde ihr der volle Tarifgehaltssatz zustehen. Schon aus diesem Grunde würde daher auch eine entsprechende Sollvorschrift wegen Widerspruchs mit dem Lohnleichheitsgrundsatz nichtig sein.

Nach der Auffassung des Senats handelt es sich aber bei dem zweiten Satz der tariflichen Klausel überhaupt nicht um eine normative, unabdingbar geltende Tarifregel, die der Arbeitnehmerin einen entsprechenden tariflichen Anspruch gewährt. Vielmehr ist entgegen der Auffassung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils hier nur eine entsprechende Empfehlung anzunehmen. Es wird den tarifunterworfenen Arbeitgebern nahegelegt, unter den besonderen Voraussetzungen gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung von der Regel einer nur 90%igen Tarifgehaltszahlung an die arbeitenden Frauen ausnahmsweise abzuweichen. Diese Abweichung ist in das Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers gestellt, so daß ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmerin aus dieser Klausel nicht begründet ist. Nur wenn ein Mißbrauch dieses Ermessens in dem konkreten Fall durch die Arbeitnehmerin nachgewiesen werden könnte, mag unter diesem Gesichtspunkt unter Umständen ein Anspruch auf den vollen Tarifgehaltssatz gegeben sein. Für diese Auslegung der tariflichen Klausel spricht gerade auch die Protokollnotiz der Tarifvertragsparteien zum Gehaltstarif vom 20. März 1953. Denn wenn die Gesamtklausel - schematischer und genereller prozentualer Gehaltsabschlag in Verbindung mit der genannten Klausel - dem Lohnleichheitsgrundsatz entsprechen würde, dann hätten die Tarifvertragsparteien nicht im entferntesten mit der Mög-



lichkeit gerechnet, daß die Abschlagsklausel durch gesetzliche Regelung oder sonstige Bestimmung in Fortfall kommen könnte. Sie haben jedoch, wie die Protokollnotiz zeigt, mit Recht den Wegfall oder die Unwirksamkeit der Gesamtklausel in Betracht gezogen.

Ist aber die Gesamtklausel in vollem Umfang nichtig, so fragt es sich, ob das die Nichtigkeit des gesamten Tarifvertrages oder jedenfalls der tariflichen Lohnregelung nach sich zieht. Wie der Senat in seinem Urteil vom 15. Januar 1955 - 1 AZR 305/54 - ausgeführt hat, ist der Rechtsgedanke des § 139 BGB auf Tarifverträge anzuwenden, mit der Maßgabe, daß Tarifverträge dann wegen Nichtigkeit der Abschlagsklausel in vollem Umfang oder hinsichtlich ihrer Lohn- oder Gehaltsregelung nichtig sind, wenn anzunehmen ist, daß sie ohne den nichtigen Teil nicht abgeschlossen worden wären. Mit der Protokollnotiz vom 20. März 1953 haben die Tarifvertragsparteien aber klar zum Ausdruck gebracht, daß sie den Tarifvertrag auch ohne die Abschlagsklausel mit dem gleichen Inhalt abgeschlossen hätten. Denn sie haben bestimmt, daß der Tarifvertrag zu einem zukünftigen Zeitpunkt vorzeitig beendet sein soll, falls durch Gesetz oder sonstige Bestimmung die Abschlagsklausel in Fortfall kommen sollte. Bei einer zweck- und sinngemäßen Auslegung dieser Protokollnotiz geht also der Wille der Parteien gerade dahin, daß die Beseitigung der Abschlagsklausel nicht die rückwirkende Nichtigkeit des gesamten Tarifvertrages oder auch nur seiner Gehaltsregelung nach sich ziehen soll, sondern daß lediglich für die Zukunft der Tarifvertrag endet. Diese tarifliche Vereinbarung über die vorzeitige Beendigung des Tarifvertrages ist so eindeutig, daß es auf den von der Beklagten im zweiten Rechtszug angetretenen Beweis, der Tarifvertrag wäre zumindest von der Arbeitgeberseite nicht abgeschlossen worden, wenn sie gewußt hätte, daß die Abschlagsklausel nichtig wäre, nicht mehr ankommt. Der Beweistritt war im Hinblick auf die Unzulässigkeit des Venire contra factum proprium nicht zu beachten.

Die Protokollnotiz vom 20. März 1953 ist nach dem Willen



der Tarifparteien und den Grundsätzen praktischer Vernunft weit auszulegen. Sie bezieht sich nicht nur auf den Fall einer gesetzlichen Regelung, die den schematischen und generellen Abschlag für Frauen beseitigt. Es mag sein und liegt sogar nahe, daß die Tarifvertragsparteien seinerzeit an die Bestimmung des Art. 117 Abs. 1 GG gedacht haben, wie die Klägerin ausgeführt hat. Nach dieser Bestimmung sollte das dem Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau entgegenstehende Recht bis zu seiner Anpassung an Art. 3 Abs. 2 GG in Kraft bleiben, jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1953. Allerdings gilt Art. 117 Abs. 1 GG überhaupt nicht für Rechtsnormen, die nach Inkrafttreten des GG neu gesetzt wurden. Die Frage braucht hier nicht weiter untersucht zu werden. Denn nach der Protokollnotiz soll auch eine "sonstige Bestimmung" die der Abschlag beseitigt, genügen, um das Ende des Tarifvertrages herbeizuführen. Angesichts der Meinungsverschiedenheiten, die über die Bedeutung des Art. 3 GG für die Lohn- gleichheit seit Jahren bestanden, haben die Tarifvertragsparteien mit dieser Formulierung offenbar auch den Fall ins Auge fassen wollen, daß die Abschlagsklausel sich als verfassungswidrig und daher nichtig herausstellt. Selbstverständlich hat die Feststellung der Nichtigkeit der Abschlagsklausel im vorliegenden Rechtsstreit keine Rechtskraftwirkung für die Tarifparteien, weil der Rechtsstreit nicht zwischen ihnen über die Wirksamkeit der Klausel geführt wird. Es entspricht jedoch dem Sinn und Zweck der Protokollnotiz, daß auch eine rechtskräftige höchstgerichtliche Entscheidung zwischen einem tarifbeteiligten Arbeitgeber und einem tarifbeteiligten Arbeitnehmer, die in ihren Gründen die Nichtigkeit der Abschlagsklausel feststellt, unter dem Begriff der "sonstigen Bestimmung" fällt, die das Ende des Tarifvertrages vom 20. März 1953 gemäß der Protokollnotiz herbeiführt. Endet der Tarif vom 20. März 1953 somit nach dem Willen der Tarifparteien mit der Verkündung dieses Urteils, also am 2. März 1955, so scheidet eine Nichtigkeit des Tarifvertrages nach § 139 BGB aus.



- 10 -

Nach allem war die Revision nicht begründet.
Sie mußte mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO
zurückgewiesen werden.

gez. Nipperdey

Dr. König

Dr. Poelmann

Dr. Sinning

Viertel

