

Für das Nachschlagewerk! nein 15. Jan. 1955
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

8

Gesetz: Art. 3 Abs. 2, 3, Art. 6 GG; Art. 17 Verf.Rhld.-Pfalz

Leitsätze: (entnommen aus dem Bundesarbeitsblatt)

1.

2. Ein Verstoss gegen Art. 3 GG kann nur vorliegen, wenn die Sonderbehandlung gerade wegen und nur wegen eines der dort genannten Gründe erfolgt.

3. Unter das Differenzierungsverbot des Art. 3 Abs. 2, 3 GG fällt nicht eine andere rechtliche Behandlung auf Grund gegebener funktioneller, soziologischer Unterschiedlichkeiten.

4. Art. 3 Abs. 2, 3 GG begründet keinen allgemeinen zusätzlichen sozialen Kündigungsschutz für Frauen.

5. Art. 17 der Landesverfassung von Rheinland-Pfalz kommt eine rechtliche Bedeutung für privatrechtliche Rechtsgeschäfte nicht zu.

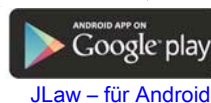
Aktenzeichen: 1 AZR 3/53

Urteil des BAG vom 15. Januar 1955

LAG Mainz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1. AZR 3/53

1 Sa 156/53 Mainz

Verkündet

am 15. Januar 1955

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 1955 unter Mitwirkung des Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey sowie der Bundesrichter Dr. König und Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrichter Reibel und Dr. Dr. Schneider für Recht erkannt:

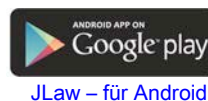
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 22. September 1953 - 1 Sa 156/53 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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 Klägerin war bei der Beklagten seit dem 14. September 1948 als Büroangestellte beschäftigt. Sie ist verheiratet. Ihr Ehemann ist als Reisevertreter tätig.

Im Juli 1951 wurde der Beklagten aufgegeben, 19 Schwerbeschädigte in ihre Verwaltung einzustellen. Es gelang ihr, 14 Schwerbeschädigte auf neugeschaffenen oder solchen Arbeitsplätzen unterzubringen, die durch Ausscheiden von Angestellten infolge Todes, Erreichung der Altersgrenze oder aus anderen Gründen frei geworden waren. Um den restlichen 5 Schwerbeschädigten Arbeitsplätze zu verschaffen, kündigte die Beklagte 5 weiblichen verheirateten Angestellten, darunter der Klägerin. In dem der Klägerin übermittelten Kündigungsschreiben vom 1. August 1951 wurde als Kündigungsgrund angegeben, daß "die Beklagte demnächst eine grosse Anzahl Schwerbeschädigter einstellen und zu diesem Zweck Ehefrauen, deren Männer ebenfalls in Arbeit und Verdienst stehen, entlassen müsse". Das zuständige Arbeitsamt stimmte der Kündigung zu.

Die Klägerin hat behauptet, sie habe Einspruch gegen die Kündigung eingelegt und den Betriebsrat angerufen. Dieser habe jedoch den Einspruch für unbegründet erklärt.

Die von der Klägerin erhobene Klage auf Feststellung, daß die Kündigung wegen Verstosses gegen die Artikel 3 GG und 17 der Landesverfassung von Rheinland-Pfalz nichtig sei, wurde durch Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 27. März 1953 abgewiesen. Auf Grund einer Beweisaufnahme hat das Arbeitsgericht im Urteil festgestellt, daß der Betriebsrat einstimmig der Kündigung der Klägerin zugestimmt habe, ferner, daß alle Ehefrauen entlassen worden seien, deren Ehemänner mehr als 300,- DM monatlich verdienten, während nur diejenigen Ehefrauen, die viel schlechter gestellt seien, im Dienste verblieben seien.

Die von der Klägerin gegen das arbeitsgerichtliche Urteil eingelegte Berufung wurde durch Urteil des Lan-



des Arbeitsgerichts Mainz vom 22. September 1953 zurückgewiesen. Die Revision wurde zugelassen.

Zur Begründung ihrer Berufung hatte die Klägerin noch vorgetragen, die Beklagte habe zur Zeit der Kündigung und wenig später nicht nur Schwerbeschädigte, sondern auch andere weibliche Arbeitskräfte, darunter auch verheiratete Frauen, neu eingestellt.

Gegen das ihr formlos übersandte Urteil legte die Klägerin am 30. Oktober 1953 mit Gründen versehene Revision ein. Sie beantragt

Aufhebung der Urteile des Landesarbeitsgerichts Mainz und des Arbeitsgerichts Ludwigshafen sowie Feststellung, daß die von der Beklagten der Klägerin am 1. August 1951 ausgesprochene Kündigung nichtig sei.

Die Revision rügt Verletzung der Art. 3 und 6 GG sowie des Art. 17 der Landesverfassung von Rheinland-Pfalz. Ausserdem habe das Urteil bestrittene Sachverhalte als unbestritten hingestellt; im übrigen sei das Berufungsgericht seiner Aufklärungspflicht gemäß § 139 ZPO nicht nachgekommen.

Die Beklagte beantragt

Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig, denn sie ist kraft Zulassung statthaft (§ 72 Abs. 1 S. 1 ArbGG). Dagegen spricht nicht, daß die Revision schon vor der auch bisher noch nicht erfolgten Zustellung des Berufungsurteils eingelegt worden ist. Die beschwerte Partei hat von der Verkündung des Urteils ab zunächst eine Überlegungsfrist von 6 Monaten für die Einlegung des Rechtsmittels. Nach Ablauf dieser Frist ist die Revision unbedingt unstatthaft. Die Überlegungsfrist wird durch Zustellung des Urteils abgekürzt, denn von der Zustellung des Urteils ab läuft nur noch eine Notfrist von 1 Monat für die Einlegung der Revision (§§ 72 Abs. 3, 74 Abs. 1 ArbGG, 552 ZPO). Hieraus ergibt sich, daß die Revision auch ohne



und vor der Zustellung des Urteils statthaft ist (vgl. Baumbach, ZPO, 22. Aufl., § 552 Anm. 1, § 516 Anm.1). Die übrigen Form- und Fristenfordernisse für die Revisionseinlegung und -Begründung sind gewahrt.

Die Klägerin rügt zu Unrecht Verletzung der Art. 3, 6 GG und des Art. 17 der Landesverfassung von Rheinland-Pfalz.

Der erkennende Senat hat in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 3. Dezember 1954 - 1 AZR 150/54- des näheren ausgeführt, daß es Grundrechte gibt, die auch für den Privatrechtsverkehr der Bürger untereinander von Bedeutung sein können. Dabei muss von dem konkreten Inhalt, dem Wesen und der Funktion des einzelnen Grundrechts, noch genauer des einzelnen aus dem Grundrecht herzuleitenden Rechtssatzes in unserem heutigen Gemeinwesen ausgegangen werden. Was insbesondere die Diskriminierungsverbote des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG im allgemeinen betrifft, so hat der Senat ausgeführt, dass dieses Verbot auch dem einzelnen mit zwingender Wirkung eine bestimmte Rechtsposition im Verhältnis zu den Rechtsgenossen gewährt. Das könne aber, wenn die auch in der Verfassung verbürgte privatrechtliche Gestaltungs- und Vertragsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) nicht ungebührlich eingeschränkt werden solle, im Privatrecht nur gegenüber solchen Massnahmen gelten, die eines verständigen und zu billigen Sinnes entbehren. Diese notwendige rule of reason ergebe sich aus der Natur der Sache (vgl. Wü-Bad. VerwGH VerwRspr. 3, 647). Ein Verstoss gegen Art. 3 GG kann nur vorliegen, wenn die Sonderbehandlung gerade wegen und nur wegen eines der dort genannten Gründe erfolgt (vgl. auch BVerfGE 2, 266). Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, so ist zunächst festzustellen, daß die Geltung des Art. 3 Abs. 2 und 3 für die hier in Rede stehende Kündigung am 1. August 1951 nicht durch die Vorschrift des Art. 117 Abs. 1 GG in Frage gestellt ist. Die gegenteilige Auffassung würde verkennen, daß der Grundsatz der Gestaltungsfreiheit und die darin wurzelnde Kündigungs-



freiheit kein Recht sind, das dem Gleichberechtigungssatz durch gesetzgeberische Maßnahmen angepasst werden könnte. Art. 117 Abs. 1 GG wollte lediglich dem Gesetzgeber wegen der Schwierigkeit, dem Art. 3 Abs. 2 GG entgegenstehendes Recht anzupassen, eine angemessene Frist geben. Nun ist aber eine Anpassung des Grundsatzes der Gestaltungsfreiheit an Art. 3 Abs. 2 GG nicht gut denkbar, es sei denn man würde unrichtigerweise eine Wiederholung des Gleichberechtigungsgrundsatzes durch den Gesetzgeber als Anpassung ansehen. In Wahrheit ist der Grundsatz der Gestaltungsfreiheit durch die Rechtsnormen des Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG mit dessen Inkrafttreten unmittelbar eingeschränkt worden. Die Ausübung des Kündigungsrechts war daher an die Beachtung dieser Verfassungsbestimmungen an sich gebunden.

Die Kündigung könnte aber nur dann gegen Art. 3 GG verstossen, wenn sie ausschliesslich weibliche Arbeitnehmer treffen würde, obwohl bei gleichzeitig vorhandenen männlichen Arbeitnehmern in gleicher Lage gleiche Kündigungsvoraussetzungen vorliegen. Denn dann würde der Geschlechtsunterschied der wahre Grund der verschiedenen rechtlichen Behandlung sein.

Wie das Kündigungsschreiben erkennen lässt, ist der Klägerin als Ehefrau gekündigt worden. Würde das erkennbar der alleinige wahre Grund für die Kündigung sein, könnte allerdings ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG nicht zweifelhaft sein. Der Einwand, der Klägerin sei als Ehefrau, nicht aber als Frau gekündigt worden, vermag nicht zu verfangen. Denn die Eigenschaft der Klägerin als Ehefrau wurzelt unlösbar in ihrem Frausein, so daß allein dieses und daher der Geschlechtsunterschied als Kündigungsgrund erscheint.

Auch die Tatsache, daß die Klägerin mit einem Mann verheiratet ist, der selbst in Arbeit und Verdienst steht, erlaubt für sich allein keine unterschiedliche Behandlung gegenüber den männlichen Arbeitnehmern der Beklagten. Würde man hier anderer Meinung sein, so würde in Wahrheit jede in abhängiger Arbeit stehende Ehefrau in ihrer wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsmöglichkeit von vornherein behindert



und einseitig benachteiligt werden. Der verfassungsmässig gewährleisteten Gleichberechtigung von Mann und Frau würde in einem solchen Fall so gut wie jeder reale Wert genommen.

Das Kündigungsschreiben der Beklagten, aus dem die Klägerin herleiten will, daß die Kündigung sich einseitig gegen sie als Frau gerichtet habe, darf aber nicht isoliert für sich betrachtet werden, wie dies die Klägerin tut. Sein Inhalt muss im Gesamtzusammenhang aller Kündigungsmotive gesehen werden. Dann ergibt sich aber, daß der Klägerin, wie das angefochtene Urteil bindend festgestellt hat, nach sorgfältigen Überlegungen der Beklagten mit ihrem Betriebsrat gekündigt worden ist. Denn es mussten noch Arbeitsplätze für Schwerbeschädigte freigemacht werden, die Klägerin konnte als versorgt angesehen werden, und Männer in besserer Lage als die Klägerin bei sonst gleichen Voraussetzungen waren bei der Beklagten damals nicht vorhanden.

Selbst wenn aber Ehemänner in gleicher wirtschaftlicher Lage wie die Klägerin bei auch sonst gleichen Voraussetzungen damals bei der Beklagten beschäftigt gewesen wären, so hätte gleichwohl der Klägerin ohne Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG gekündigt werden können. Ihr wäre dann eine andere rechtliche Behandlung auf Grund gegebener funktioneller, soziologischer Unterschiedlichkeiten zuteil geworden, die nicht unter das Differenzierungsverbot des Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG fällt (BAG 1, 54). Denn es liegt auch heute noch eine rechtlich beachtliche Unterschiedlichkeit zwischen den Geschlechtern insofern vor, als der Ehemann in der Regel der Haupternährer der Familie ist, während es für die verheiratete Frau typisch ist, mindestens in gleichem Ausmaß wie ihrem Beruf auch ihren Obliegenheiten in Haus und Familie nachzugehen. Sie ist im allgemeinen nicht der Haupternährer einer Familie. Es ist daher nicht ungerechtfertigt, wenn sie vor Ehemännern mit Familie entlassen wird, um Arbeitsplätze für Schwerbeschädigte frei zu machen.

Aus dem Gesamtzusammenhang der deutschen Arbeitsrechtsordnung ergibt sich, dass die Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG nicht etwa einen allgemeinen zusätzlichen sozialen Kündigungs-



Schutz für Frauen, begründen sollen. Darauf würde es aber hinauslaufen, wenn der Hinweis der Klägerin beachtlich wäre, es seien kurz nach ihrer Entlassung oder zur gleichen Zeit Neueinstellungen von weiblichem Personal vorgenommen worden. Dies könnte für eine Kündigungsschutzklage von Bedeutung sein. Die Klägerin genießt aber keinen Kündigungsschutz. Denn einmal findet das Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951 (BGBl. I S. 499) keine Anwendung, da es zur Zeit der Kündigung noch nicht in Kraft getreten war (§ 26 KSchG). Zum anderen versagt der Kündigungsschutz der §§ 46 ff der LandesVO über die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten in Rheinland-Pfalz vom 15. Mai 1947 (VOBl. v. 19. Juli 1947, Nr. 17 S. 258 ff). Die Klägerin konnte die dort vorgesehene Kündigungseinspruchsklage, die den §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes von 1920 nachgebildet ist, nicht erheben. Eine solche Klage wäre unzulässig gewesen, weil nach dem eigenen Vorbringen der Klägerin der Betriebsrat ihren Einspruch gegen die Kündigung für unbegründet erklärt hat und damit eine Prozeßvoraussetzung für die Kündigungseinspruchsklage fehlte (vgl. Mansfeld, Betriebsrätegesetz, 1930, § 86, 1. 2. a) b), und § 84 A, B 2). Im übrigen spricht der Hinweis auf Einstellungen von weiblichem Personal bei oder nach der Kündigung der Klägerin gerade nicht dafür, daß der Klägerin ihres Geschlechts wegen gekündigt worden ist. Es ist nicht recht verständlich, inwiefern die Klägerin gerade hierin eine Bestätigung der Verletzung des Art. 3 GG sehen will.

Wenn die Klägerin weiter rügt, es sei unerfindlich, wie das Urteil feststellen könne, sie habe nicht in Abrede gestellt, daß 5 Angestellte entlassen werden mussten, sie habe gerade diese Notwendigkeit bestritten, so ist das nicht richtig. Daß fünf Angestellte entlassen werden mussten, um Schwerbeschädigte einzustellen, ist ausdrücklich jedenfalls nicht in Abrede gestellt worden. Weder der Tatbestand, noch die im angefochtenen Urteil in Bezug genommenen Schriftsätze der Beklagten ergeben dies. Die Behauptung der Klägerin, es seien Neueinstellungen erfolgt, kann nicht so aufgefasst werden, als ob sie die entsprechende Notwendigkeit für die Beklagte,



Entlassungen zwecks Einstellung von Schwerbeschädigten vorzunehmen, bestritten hat. Es geht um die konkreten Arbeitsplätze für die damals einzustellenden Schwerbeschädigten und darum, ob nicht doch gleichzeitig auf anderen Arbeitsplätzen Neueinstellungen möglich und angebracht waren. Die Frage, ob die Klägerin gleichwohl angesichts der angeblichen Neueinstellungen auf einem anderen Arbeitsplatz hätte verwendet werden können und deshalb kein Entlassungszwang für die Beklagte bestanden habe, hat mit der Frage einer möglichen Verletzung des Art. 3 GG nichts zu tun. Sie betrifft nur die richtige Auswahl im Rahmen eines hier nicht gegebenen Kündigungsschutzes. Die Klägerin scheint weiter auch zu übersehen, daß sowohl das erst- als auch das zweitinstanzliche Urteil wesentlich auf der Aussage der Zeugin Rausch beruhen, die seinerzeit Angestellte der Beklagten und Betriebsratsmitglied war. Auf Grund dieser Aussage haben die Vorinstanzen festgestellt, daß die Entlassung der Klägerin erfolgte, weil Plätze für Kriegsbeschädigte freigemacht werden sollten, und daß man solche verheiratete Frauen für die Entlassung aussuchte, deren Ehegatten soviel verdienten, daß ihr Unterhalt gesichert war. Andere verheiratete Frauen, die schlechter gestellt waren als die Klägerin, wurden weiterbeschäftigt. Ein begründeter Revisionsangriff in Bezug auf diese Feststellungen liegt nicht vor. Ob im übrigen der Verdienst des Ehemannes der Klägerin tatsächlich auch ausreichend war, ist Tatfrage und der Nachprüfung in der Revision entzogen.

Schliesslich ist nicht verständlich, inwiefern Art. 6 GG, der Ehe und Familie als Rechtsinstitute garantiert, verletzt sein soll. Durch die Kündigung hat die Beklagte jedenfalls nicht in Ehe und Familie der Klägerin eingegriffen. Die Beklagte war durch diese Verfassungsbestimmung nicht gehalten, ihre Kündigung auf die Ehe- und Familienverhältnisse der Klägerin abzustellen. Nur dies aber könnte die Klägerin mit ihrer Rüge, die nicht näher begründet ist, verständlicherweise meinen. Sie übersieht dann aber, daß auch Art. 6 GG nichts mit einem Kündigungsschutz, der



solche Umstände gegebenenfalls zu berücksichtigen aufgibt, zu tun hat.

Auch Art. 17 der Landesverfassung von Rheinland-Pfalz ist durch das angefochtene Urteil nicht verletzt worden. Eine rechtliche Bedeutung für privatrechtliche Rechtsgeschäfte, insbesondere für Kündigungen kommt dieser Vorschrift nicht zu.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Nipperdey

Dr. König

Dr. Poelmann

Reibel

Dr.Dr.Schneider

