

15. Jan. 1955

7

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

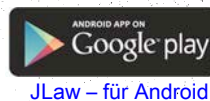
Gesetz: GG Art. 1 Abs. 3; 3 Abs. 2 u. Abs. 3; TVG § 1; BGB
§§ 134, 139.

Leitsätze:

- 1.) Die Verfassungssätze, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind (Art. 3 Abs. 2 GG), und dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf (Art. 3 Abs. 3 GG), sind geltende, echte Rechtsnormen und keine blossen Programmsätze.
- 2.) Der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot umfassen auch den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit.
- 3.) Der Lohngleichheitsgrundsatz bindet als Grundrecht nicht nur die staatliche Gewalt, sondern auch die Tarifvertragsparteien.
- 4.) Eine Tarifklausel, die generell und schematisch weiblichen Arbeitskräften bei gleicher Arbeit nur einen bestimmten Hundertsatz der tariflichen Löhne als Mindestlohn zubilligt, verstösst gegen den Lohngleichheitsgrundsatz und ist nichtig.
- 5.) Der Grundsatz der Lohngleichheit schliesst es aus, dass die Arbeit der Frau mit Rücksicht auf die zu ihren Gunsten erlassenen Schutznormen geringer entlohnt wird.
- 6.) Nur solche Lohndifferenzierungen sind zulässig, die auch bei Männern vorgenommen werden, wenn und soweit es sich um Arbeiten handelt, die in gleicher Weise für Männer und Frauen tariflich vorgesehen sind.
- 7.) Ist die tarifliche Abschlagsklausel über die Frauenlöhne nichtig, so muss geprüft werden, welchen Einfluss die Nichtigkeit auf die Rechtswirksamkeit des gesamten Tarifvertrages oder jedenfalls der tariflichen Lohnregelung hat. Es ist der Wille der Tarifvertragsparteien zur Zeit des



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



Abschlusses des Tarifvertrages zu erforschen. Dabei darf aber nicht ausser Acht gelassen werden, welche Entscheidung die Tarifparteien vernünftigerweise nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte getroffen hätten, wenn ihnen die Nichtigkeit der Abschlagsklausel bekannt gewesen wäre.

Aktenzeichen: 1 AZR 305/54

Urteil des BAG vom 15. Januar 1955

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

1 AZR 305/54
4 Sa 499/53 Hannover

Verkündet
am 15. Januar 1955
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

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

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 17. Mai 1954 - 4 Sa 499/53 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Hannover zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand

Die Beklagte betreibt eine Stuhlfabrik. Die Klägerin war bei ihr vom 1. Oktober 1950 bis zum 22. August 1953 als Hilfsarbeiterin tätig. Sie arbeitete im Akkord und im Stundenlohn. Soweit die Klägerin im Stundenlohn tätig war, wurde sie mit dem Stapeln von Holz beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterlag der Tarifvereinbarung zwischen dem Landesverband Niedersachsen der Holzverarbeitenden Industrie und der Gewerkschaft Holz, Bezirksleitung Niedersachsen vom 5. April 1951. In dieser Tarifvereinbarung sind unter " I Geltungsbereich" nach verschiedenen Ortsklassen für die Berufsgruppen: Facharbeiter, Angelernte und Hilfsarbeiter Ecklöhne in den einzelnen Sparten der Holzverarbeitenden Industrie festgelegt. Ausserdem sind in anderen Abschnitten der Tarifvereinbarung u.a. die Lehrlingsvergütung, die Akkordarbeit und der Urlaub geregelt worden. Unter " II Frauenlöhne" bestimmt der Tarif u.a.:

"Weibliche Arbeitskräfte erhalten für die Spulenindustrie 75%, für die übrige unter diese Tarifvereinbarung fallende Holzverarbeitende Industrie 80% der betr. Männerlöhne".

Die späteren Tarifvereinbarungen vom 15. Dezember 1952 und vom 19. Januar 1953, die auf der Tarifvereinbarung vom 5. April 1951 basieren und im wesentlichen nur Lohn-erhöhungen vorsehen, enthalten für die Frauenentlohnung dieselbe Klausel.

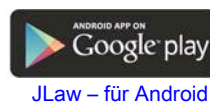
Soweit die Klägerin im Stundenlohn beschäftigt war, erhielt sie von der Beklagten den auf Grund der Lohnabschlagsklausel errechneten Lohn in Höhe von 0,94 DM je Stunde. Der tarifliche Ecklohn, der für die gleiche Arbeit an Männer gezahlt wurde, betrug 1,17 DM je Stunde.

Die Klägerin ist der Ansicht, sie habe die gleiche Arbeit wie die Männer geleistet; sie habe daher Anspruch auf den tariflichen Ecklohn ohne Abschlag. Sie hat ausgeführt,

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

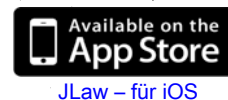
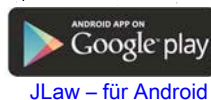
die Minderentlohnungsklausel für Frauen in der Tarifvereinbarung verstosse gegen die Gleichberechtigung von Mann und Frau und sei daher unwirksam.

Auf ihre Klage hat das Arbeitsgericht Hameln durch Urteil vom 8. September 1953 die Beklagte zur Nachzahlung einer der Höhe nach unstreitigen Lohndifferenz von 92.-DM verurteilt.

Auf die Berufung der Beklagten wurde das arbeitsgerichtliche Urteil durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 17. Mai 1954 abgeändert und die Klage abgewiesen. Die Revision wurde zugelassen.

Das Berufungsgericht hat festgestellt: Im Betrieb der Beklagten wurde das rohe Holz zunächst mit Maschinen bearbeitet, die ausschliesslich von Männern bedient wurden. Die zugeschnittenen kleinen Holzteile wurden von den an der Maschine stehenden Frauen vom Band in die Lore getan. Die Beförderung der etwa 30 Zentner schweren Loren werde vorwiegend von männlichen Arbeitskräften, niemals allein von Frauen durchgeführt. Die Frauen würden den Männern bei dieser Arbeit zeitweilig als Hilfskräfte beigegeben. Anschliessend werde das Stapeln des Holzes vorwiegend von Frauen durchgeführt, während die Männer bei dieser Arbeit nur aushilfsweise zugriffen, wenn für sie im Augenblick keine andere Arbeit vorhanden sei.

Das Landesarbeitsgericht führt aus, Art. 3 GG binde zwar auch die Tarifvertragsparteien, verbiete aber eine Andersbehandlung der Frau nur dann, wenn die verschiedenartige Behandlung auf der Geschlechtszugehörigkeit beruhe, ohne dass die unterschiedliche Behandlung in den geminderten Leistungen der Frauen oder in dem geminderten Wert dieser Leistungen für den Betrieb ihre Rechtfertigung finde. Aus Art. 3 GG könne nicht gefolgert werden, dass die Löhne ausschliesslich nach der Leistung vereinbart werden dürften. Insbesondere sei es nicht verboten, den Lohn nach dem wirtschaftlichen Wert der Arbeit für das Unternehmen



- 4 -

des Arbeitgebers zu bemessen. Bei Anwendung dieser Grundsätze sei die tarifliche Regelung im vorliegenden Fall als zulässig und damit rechtsverbindlich anzusehen.

Das Berufungsurteil wurde der Klägerin am 9. Juli 1954 zugestellt. Sie legte am 19. Juli 1954 Revision ein, die sie am 19. August 1954 begründete.

Mit der Revision erstrebt die Klägerin

Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts
und Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen
Urteils.

Sie rügt Verletzung des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG.

Die Beklagte bittet,

die Revision zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG zwar unmittelbar geltendes Recht enthalten, jedoch nicht in den Privatrechtsverkehr eingreifen. Insbesondere seien die Tarifvertragsparteien an die Beachtung dieser Verfassungsbestimmungen bei Abschluß von Tarifverträgen nicht gebunden. Selbst wenn man aber gegenteiliger Auffassung sei, so stünde den Tarifvertragsparteien ein weiter Spielraum zu, innerhalb dessen sie nach ihrem Ermessen Lohn- und Arbeitsbedingungen für männliche und weibliche Arbeit unterschiedlich festsetzen könnten.

Entscheidungsgründe

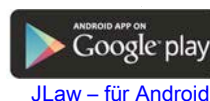
Die Klägerin rügt mit Recht Verletzung des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG.

Diese Verfassungssätze bestimmen, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind, und daß niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot sind Konkretisierungen des allgemeinen Gleichheitssatzes

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



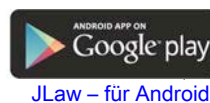
[JLaw – für iOS](#)

und geltende, echte Rechtsnormen, keine blossen Programmsätze (BVerfGE 3, 225; BGHZ 11, 34⁴). Sie schränken die Ermessensfreiheit in der rechtlichen Behandlung von Mann und Frau ein. Der Geschlechtsunterschied darf hiernach grundsätzlich für die rechtliche Behandlung von Mann und Frau keine Rolle mehr spielen, es sei denn, die Nichtbeachtung des Geschlechtsunterschieds sei Willkür (BAG 1, 53 f.).

Der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot umfassen auch den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit. Das ist heute unbestritten (vgl. v. Mangoldt, Komm. z. GG, Art. 3 Anm. 4; Bonner Kommentar z. GG, Art. 3, Anm. I, II 2 b; Rechtsgutachten des Instituts für Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Bonn, erstattet von Schmidt-Rimpler, Gieseke, Friesenhahn, Knur = Bonner Gutachten, AöR 76, 168; Nipperdey, Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung, 1951, S. 4 ff., mit zahlreichen weiteren Angaben; Herschel, BB 1950, 92; Molitor, Die arbeitsrechtliche Bedeutung des Art. 3 des Bonner Grundgesetzes, AcP 151, 385; derselbe BB 1952, 203; Hildegard Krüger, Die Gleichberechtigung im Arbeitsrecht, NJW 1953, 1772; A. Bischoff, BB 1950, 427; Hueck, Die Bedeutung des Art. 3 des Bonner Grundgesetzes für die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Frauen, 1951 S. 9 f; Nikisch, Arbeitsrecht 2. Aufl. Bd. 1, 1955 S. 302 ff; Beitzke RdA 1951, 40; 1953, 281 und in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, 2. Bd., 1954 S. 222 ff.).

Das ergibt sich mit völliger Klarheit aus der Entstehungsgeschichte des Grundgesetzes, die zur Auslegung des wirklichen Willens des Verfassungsgesetzgebers heranzuziehen ist. Aus den Gesetzesmaterialien ist ersichtlich, daß der Ausschuß für Grundsatzfragen des Parlamentarischen Rates in seiner 27. Sitzung vom 1. Dezember 1948 ausdrücklich protokollarisch festgelegt hat, durch Art. 3 Abs. 3 GG sei für die Frau auch "gleicher Lohn bei gleicher Arbeit" verbürgt (Kurzprotokoll der 27. Sitzung vom 1. Dezember 1948 S. 2).

In der 42. Sitzung des Hauptausschusses des Parl. Rates vom 18. Januar 1949 führte sodann die Abgeordnete



Dr. Selbert u.a. aus: " Der Satz der Gleichberechtigung umfasst dies alles, ebenso wie er auch den Anspruch der berufstätigen Frau auf gleichen Lohn bei gleicher Arbeit umfasst. Ich sage das ausdrücklich noch einmal, damit es in die Motive zur Verfassung hineinkommt und ausdrücklich auch im Protokoll festgehalten wird, so dass zu irgendwelchen Zweifeln infolgedessen gar kein Anlass mehr besteht. Wir wollen also das auch darunter verstanden haben..." In derselben Sitzung des Hauptausschusses wurde daraufhin durch den Vorsitzenden abschliessend ausdrücklich als allgemeine, protokollierte Auffassung wörtlich festgestellt, "dass der Satz von der Gleichberechtigung für Mann und Frau beinhaltet, dass Mann und Frau bei gleicher Arbeit gleichen Lohn bekommen (Zustimmung). Es ist keine Stimme dagegen" (Stenoprotokoll der 42. Sitzung des Hauptausschusses vom 18. I. 1949, in Verhandlungen des HA S. 538 ff., 543).

Es liegt keinerlei Anhaltspunkt dafür vor, dass das Plenum des Parlamentarischen Rates bei der Annahme des Grundgesetzes von dieser Auffassung abweichen wollte. Dieser Wille der gesetzgebenden Faktoren, wie er sich aus der Entstehungsgeschichte des GG ergibt, ist auch im Wortlaut des Art. 3 hinreichend zum Ausdruck gekommen (vgl. dazu Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil, 14. Aufl., 1952, I § 55).

Die im Anschluss an das Bonner Gutachten aaO, Hueck. aaO, Schätzkel, RdA 1950, 248 und W. Jellinek, BB 1950, 425 vertretene Ansicht der Revisionsbeklagten, der Lohngleichheitsgrundsatz binde als Grundrecht nur die staatliche Gewalt, nicht aber die Tarifvertragsparteien, ist nicht zutreffend. Der erkennende Senat hat bereits in seinem Urteil 1 AZR 150/54, abgedruckt in AP Nr. 2 zu § 13 KSchG des Näheren ausgeführt, dass zwar nicht alle, aber doch eine Reihe bedeutsamer Grundrechte der Verfassung nicht nur Freiheitsrechte gegenüber der Staatsgewalt garantieren, vielmehr Ordnungsgrundsätze für das soziale Leben sind, die in einem aus dem Grundrecht näher zu entwickelnden Umfang unmittelbare Bedeutung auch für den privaten Rechtsverkehr der Bürger untereinander haben können (vgl. dazu die Schrifttumangaben in dem angeführten Urteil).



Hier brauchte der Senat jedoch nicht zu entscheiden, ob auch der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit schlechthin zu diesen für den Privatrechtsverkehr geltenden Grundrechten gehört, ob also z.B. die Arbeitsverträge an ihn gebunden sind. Denn zunächst handelt es sich im vorliegenden Rechtsstreit darum, ob Tarifverträge dem Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau unterworfen sind.

Das ist zu bejahen.

Nach Art. 1 Abs. 3 GG binden die nachfolgenden Grundrechte auch die Gesetzgebung als unmittelbar geltendes Recht. Tarifverträge sind aber Gesetzgebung, Gesetze im materiellen Sinne, weil sie namentlich in ihren Arbeitsbedingungen objektives Recht für die Arbeitsverhältnisse der Beteiligten setzen. Das ergibt sich zwingend aus dem Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949, das für das gesamte Bundesgebiet Geltung hat (vgl. Gesetz über die Erstreckung des TVG vom 23.4. 1953 BGBI. I, S. 156). Nach § 1 TVG enthält der Tarifvertrag Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

Irrig ist die Ansicht, Art. 1 Abs. 3 GG meine "Gesetzgebung" (Gesetz) nur im Sinne der staatlichen Gesetzgebung. Vielmehr wird der Begriff des "Gesetzes" in der deutschen Rechtsordnung in wichtigen und grundlegenden Bestimmungen im Sinn von objektivem Recht schlechthin (Rechtsnormen, Rechtsätze) gebraucht. So z.B. im Art. 2 EGBGB, im § 1 GVG, im Art. 97 GG, in § 550 ZPO(vgl. dazu namentlich auch BVerfGE 1, 184 ff). Er umfasst dann auch das autonom gesetzte (nicht mit der sog. privaten Vereinsautonomie oder der sog. Vertragsautonomie zu verwechselnde) objektive Recht und das Gewohnheitsrecht. Die Tarifverträge sind aber autonomes Recht (vgl. Hueck bei Hueck-Nipperdey, TVG § 1 Anm. 114; Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil § 43 II mit Angaben). Wenn Hueck, aaO. S. 27 ff. nur das staatlich gesetzte Recht als "Gesetzgebung" im Sinne des Art.1 Abs. 3 GG anerkennen will, so ist das schon um deswillen nicht einleuchtend, weil doch keinesfalls das von den Gebietskörperschaften (Gemeinden usw.) gesetzte, gleichfalls unter den Autonomiebegriff fallende Recht von der Bindung an



die Grundrechte nur die staatliche Gesetzgebung binden, aber jede andere Setzung objektiven Rechts, die doch immer eine höchst bedeutsame und weittragende Funktion ist, sich mit der Verfassung in Widerspruch setzen dürfe. Daher kann Art. 1 Abs. 3 GG nicht auf die staatliche Gesetzgebung beschränkt sein. Sicherlich gibt es rechtliche Bestimmungen, in denen der Begriff des Gesetzes im Sinne eines staatlichen formellen Gesetzes gemeint ist. Das gilt z.B. für die Bestimmungen, die das Zustandekommen der Gesetze betreffen (Art. 76 ff GG), weiter auch für Art. 100 Abs. 1 GG, nach dem die Gerichte, wenn sie ein Gesetz, auf dessen Gültigkeit es bei der Entscheidung ankommt, für grundgesetzwidrig halten, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einzuholen haben. Art. 100 Abs. 1 GG bezieht sich nur auf formelle staatliche Gesetze. Das hat das Bundesverfassungsgericht mit Recht aus der Bedeutung der Normenkontrolle gefolgert, die es gem. Art. 100 Abs. 1 GG bei Sachen, die von Gerichten vorgelegt werden, ausübt (vgl. BVerfGE 1,184; 3,357). Die Frage der Verfassungsmässigkeit aller anderen Rechtsquellen unterliegt dem allgemein richterlichen Prüfungsrecht im Einzelrechtsstreit (sogenannte Incidentkontrolle). Daher scheidet eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 GG im vorliegenden Falle als unzulässig aus, da Tarifverträge ebensowenig wie Rechtsverordnungen formelle Gesetze sind. Die zutreffende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts über den Begriff des Gesetzes nach Art. 100 Abs. 1 GG ist aber in keiner Weise für die Auslegung des Begriffs der Gesetzgebung in Art. 1 Abs. 3 GG bedeutsam.

Was den Lohngleichheitssatz betrifft, so entspricht die Auffassung des Senats dem Willen des Verfassungsgesetzgebers, wie sich wiederum aus der Entstehungsgeschichte des GG ergibt. Gerade die Tarifverträge sollten an das Prinzip der Lohngleichheit der Frauen gebunden werden. In der schon erwähnten 42. Sitzung des Hauptausschusses vom 18.1.1949 führte die Abgeordnete Dr. Selbert hierzu aus: "Ich möchte also unter allen Umständen, dass die Gleichstellung der Frauen bereits zwingendes bindendes Recht auf Grund der Verfassung wird, und zwar in der Weise, dass mit der Annahme der Verfassung diese Bindung bereits eingetreten ist. Ich denke dabei z.B. an den Neuabschluss von vielen



Tarifverträgen, der jetzt in aller Kürze erfolgt. Wenn ich bereits die Bindung des Gesetzgebers in der Frage der Gleichberechtigung habe, dann sind die Tarifparteien verpflichtet, diesem Grundsatz bereits Rechnung zu tragen". Hier handelt es sich nicht um eine vereinzelte Meinungsäußerung einer Abgeordneten. Diese brachte vielmehr das zum Ausdruck, was im Parlamentarischen Rat allgemein für richtig gehalten wurde und was auch dem Wortlaut des Grundgesetzes entspricht.

Die entgegengesetzte Ansicht verkennt weiter, dass die Tarifvertragsparteien ihre Autonomie zur Rechtssetzung aus ausdrücklicher staatlicher Übertragung im Tarifvertragsgesetz herleiten. Sie würde ohne diese nicht bestehen. Die normative Wirkung der Regeln des Tarifvertrages geht also letztlich doch auf hoheitliche Gewalt zurück. Ist diese an die Verfassung gebunden, so muss das Gleiche für diejenigen gelten, die auf Grund staatlicher Delegation Rechtssetzungsbefugnisse haben.

Schliesslich darf nicht übersehen werden, dass der Tarifvertrag die hauptsächliche und wichtigste Rechtsform ist, in der heute die Arbeitsbedingungen geregelt werden. Wären die Tarifverträge nicht an den Verfassungssatz von der Lohngleichheit der Frauen gebunden, so stände er für das Arbeitsrecht weitgehend auf dem Papier. Nur für die Beamtengesetzgebung, für staatlich gesetzte Mindestarbeitsbedingungen (Ges. v. 11.1.1952, BGBl. I S. 17), die praktisch kaum vorkommen, und in der Heimarbeit (§ 19 HeimArbG), aber nicht einmal für die Tarifverträge der öffentlichen Hand würde er gelten, da es sich bei diesen nicht um staatliche Gesetzgebung oder Verwaltung handelt. Aufgabe und Sinn des Lohngleichheitsprinzips ist es aber nicht nur, den Einzelnen gegen den Staat zu schützen, der sich in der sozialen Marktwirtschaft einer staatlichen Regelung der Löhne der Privatwirtschaft grundsätzlich überhaupt enthält. Der Staat wird niemals auf die Idee kommen, durch Gesetz für den privaten Sektor bei gleicher Arbeit niedrigere Frauenlöhne festzusetzen. Hingegen ist es wichtig und praktisch sehr bedeutsam, daß die Einzelnen gerade gegen die mit Rechtssetzungsgewalt ausgestatteten Verbände geschützt werden, wenn diese gegen den Lohngleichheitsgrundsatz für Mann und Frau verstossen sollten. Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG bezwecken, dass, wo immer Rechtsnormen aufgestellt werden, sie die Gleichstellung von Männern und Frauen zu beachten und durchzuführen haben (wie hier Nipperdey aaO. S. 10 ff; Nikisch, Lehrbuch aaO. S. 304 ff. mit weiteren Literaturangaben; Beitzke aaO. S. 224 f; Herschel,



BB 1950, 92; Bischoff, BB 1950, 427; vgl. im übrigen die Zusammenstellung der Meinungen in BB 1953, 290 und aus der bisherigen Rechtsprechung, namentlich LAG Düsseldorf, 2. Kammer Köln, BB 1953, 60; LAG Frankfurt RdA 1953, 350; LAG Hamm RdA 1951, 39 und AP 52 Nr. 84).

Aus Art. 3 Abs. 2 und 3 GG folgt somit, daß in Tarifverträgen Frauen lohnmäßig dann nicht anders behandelt werden dürfen als Männer wenn sie die gleiche Arbeit wie diese leisten. Sonst wäre der Gleichberechtigungsgrundsatz verletzt und ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot würde gegeben sein: Denn den Frauen würde nur wegen ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht ein geringerer Lohn als den Männern bei sonst gleichen Voraussetzungen gezahlt werden.

Die hier vorliegende Tarifvereinbarung verstößt klar und eindeutig gegen diese Rechtssätze. Denn wenn generell und schematisch weiblichen Arbeitskräften bei gleicher Arbeit nur ein bestimmter Hundertsatz der tariflichen Löhne als Mindestlohn zusteht, so wird diese Lohndifferenzierung ersichtlich nur wegen der Geschlechtszugehörigkeit vorgenommen (vgl. zutreffend Nikisch aaO. S.308).

Es ist irrig, wenn das angefochtene Urteil annimmt, es könne allgemein ohne Rücksicht auf den Grundsatz der Lohngleichheit eine Lohndifferenzierung zwischen Frauen und Männern bei sonst gleichen Voraussetzungen unter dem Gesichtspunkt des verschiedenen wirtschaftlichen Wertes der Frauen- gegenüber der Männerarbeit für das Unternehmen zulässig sein. Der wirtschaftliche Wert der Frauenarbeit wird zwar u.U. nicht dem der Männerarbeit entsprechen. Es braucht nur auf die besonderen für Frauen geltenden Arbeitsschutzbestimmungen verwiesen zu werden (z.B. Arbeitszeitordnung, Hausarbeitstagsgesetze, Mutterschutzgesetz), die den Arbeitgeber aus sozialen Gesichtspunkten wirtschaftlich belasten. Diese sozialen Belastungen werden dem Arbeitgeber u.a. auch deshalb zugemutet, um den berufstätigen Frauen, die in mancher Beziehung auf Grund biologischer und funktionaler Besonderheiten gegenüber den Männern im Nachteil sind, im Arbeitsleben ohne ernsthafte Schädigung gleiche Möglichkeiten zu gewähren. Wenn der Verfassungsgesetzgeber bei dieser Lage das Lohngleichheitsprinzip zu Gunsten der arbeitenden Frauen festlegte, so ist es auch im Hinblick auf die Prinzipien des sozialen Rechtsstaates (Art. 20,28 GG) ausgeschlossen, den Grundsatz unter Hinweis auf die erwähnten sozialen Belastungen des Arbeitgebers abzuschwächen oder gar auszuhöhlen. Der Grundsatz der Lohngleichheit verlangt vielmehr, daß die Arbeit der Frau ohne Rücksicht auf Schutznormen, die sich ausserhalb der jeweiligen konkreten Arbeit auswirken, entlohnt wird, (ebenso Nikisch aaO. S. 307 mit Nachweisen). Die gegenteilige Auffassung würde dazu führen, daß den Frauen praktisch über den Weg der Lohnminderung der gesetzlich soziale Schutz weiter entwertet würde.



Der Lohn darf nur nach der zu leistenden Arbeit ohne Rücksicht darauf bestimmt werden, ob sie von einem Mann oder einer Frau erbracht wird. Auch der wirtschaftliche Wert der Arbeit von Männern kann für den Betrieb sehr verschieden sein, obwohl das im Lohn nicht zum Ausdruck kommt. Für gleiche Arbeitsleistung hat die Frau Anspruch auf den Lohn, den der Mann erhalten würde, wenn er diese Arbeit zu leisten hätte. Hier hat aber die Klägerin eine Arbeit geleistet, die ohne Rücksicht auf objektive Schwierigkeit oder physischen Kraftaufwand des Arbeitenden mit einem bestimmten Zeitlohn vergütet wird. Wenn die Arbeit, die die Klägerin geleistet hat, von einem Mann geleistet worden wäre, so würde er den vollen Lohn (100%) erhalten haben.

Der Senat hatte hier keine Veranlassung, zu der vielerörterten Frage der Entlohnung sog. ausschliesslicher oder typischer Frauenarbeit des Näheren Stellung zu nehmen (vgl. Nikisch aaO. S. 305 f.; LAG Frankfurt RdA 1953, 350 ff. einerseits und AP 53 Nr. 144 andererseits). Eine derartige Frauenarbeit ist nur dann gegeben, wenn sie nach dem Tarif und allgemeiner Lebensanschauung und Arbeitspraxis regelmässig nur von Frauen verrichtet wird, so daß eine gleiche Arbeit von Männern im allgemeinen fehlt. Ein solcher Fall ist niemals gegeben, wenn der Tarif, statt entsprechende Tätigkeits- und Lohnkategorien aufzustellen, sich darauf beschränkt, Tariflöhne festzusetzen, die praktisch für Männer gelten sollen, aber eine Abschlagsklausel für Frauen vorsieht. (Ob Männer, die ausnahmsweise wirklich typische Frauenarbeiten verrichten, dann nur auf den für die Frauen tariflich ausgeworfenen Lohn Anspruch haben, kann hier dahingestellt bleiben.) Im vorliegenden Fall ergibt weder der Tarif, der keine Lohnkategorien für typische Frauenarbeiten enthält, noch die Praxis des Arbeitslebens, daß es sich bei der Tätigkeit der Klägerin um typische Frauenarbeit gehandelt hat.

Daß die hier vorgenommene Differenzierung gegen den Lohngleichheitsgrundsatz verstösst und damit verfassungswidrig ist, zeigt schliesslich die folgende Überlegung. Die Klägerin hat Arbeit im Zeitlohn geleistet. Gerade bei der Arbeit im Zeitlohn kommt es aber für die Vergütung darauf an, wieviel Zeiteinheiten der Arbeitende gearbeitet hat,



nicht aber auf das Arbeitsergebnis. Dieses ist erfahrungsgemäß je nach Qualität und Disposition der Arbeiter auch ohne Rücksicht auf ihre Geschlechtszugehörigkeit und je nach Zeit und Ort (Arbeitsstätte, Wetter usw.) und besonderen Umständen verschieden. Gleichwohl wird trotz dieser Verschiedenheiten grundsätzlich immer der gleiche Grundlohn für die gearbeiteten Zeiteinheiten gezahlt. Bei Arbeit, die gleichermaßen für Frauen und Männer im Zeitlohn tariflich vorgesehen ist, liegt also immer eine gleiche Arbeitsleistung von Mann und Frau vor, wenn sie die gleichen Zeiteinheiten gearbeitet haben. Dabei kommt es entgegen der Ansicht des angefochtenen Urteils nicht auf die besonderen Umstände im jeweiligen Betrieb an. Denn das könnte dazu führen, daß eine tarifliche Bestimmung, die für den gleichen, im Zeitlohn zu vergütenden Arbeitsvorgang für Frauen generell geringere Löhne vorschreibt als für Männer, in dem einen Betrieb gültig, im anderen Betrieb ungültig sein könnte, je nachdem ob die Frauen leichtere Arbeiten verrichten oder nicht. Der Wert der Arbeit für das Unternehmen und die Bewertung der Arbeit nach ihrem besonderen Charakter können also in der Entlohnung nur insoweit zum Ausdruck gebracht werden, als eine bestimmte Arbeit, auch wenn sie von Männern geleistet würde, verschieden entlohnt werden kann, z.B. je nachdem ob sie schwieriger oder leichter ist. Soll eine Arbeit, die im Zeitlohn verrichtet wird, ihrem Wert nach richtig vergütet werden, dann muss der jeweilige Arbeitsvorgang inhaltlich so festgelegt werden (Tätigkeitsmerkmale), daß der Lohnsatz, insbesondere der tarifliche Mindestsatz, wertmäßig der in der Zeiteinheit geleisteten Arbeit entspricht. Wenn man also unterstellt, der 100%ige Lohn sei für die von der Klägerin geleisteten Arbeiten in diesem Sinne zu hoch, so liegt das daran, daß eine entsprechende tarifliche Gliederung der Arbeitsvorgänge mit entsprechender Lohndifferenzierung unterblieben ist. Auf dem Wege einer generellen Schlechterstellung der Frau kann und darf aber diesem Bedürfnis einer Lohndifferenzierung für geleistete Arbeit nicht abgeholfen werden. Denn das würde der Willkür bei der Frauenentlohnung in den einzelnen Betrieben Tür und Tor öffnen. Das aber gerade soll durch den Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benach-



teilungsverbot vermieden werden. Nur solche Lohndifferenzierungen sind zulässig, die auch bei Männern vorgenommen werden können, wenn und soweit es sich um Arbeiten handelt, die in gleicher Weise für Männer und Frauen tariflich vorgesehen sind.

Der Senat konnte auch nicht der Meinung beitreten, daß die hier vertretene Rechtsansicht zu einer Bevormundung der Sozialpartner oder zu unzulässigen, mißbilligenswerten Eingriffen in die Freiheit der Verbände führe. Denn die Vertragsfreiheit der Tarifvertragsparteien, mag man sie aus Art. 2 Abs. 1, 19 Abs. 3 GG (vgl. Enneccerus-Nipperdey Allg. Teil Band 1 § 15 II und § 163 VI) oder aus Art. 9 GG (Koalitionsfreiheit) begründen, findet ihre Grenze in der verfassungsmässigen Ordnung. Einen integrierenden Bestandteil dieser verfassungsmässigen Ordnung bildet aber der Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG, der seinerseits, wie nachgewiesen, das Prinzip der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit enthält.

Allerdings ist es notwendig, dass die Tarifparteien einen gewissen Umbau der Tarifverträge vornehmen, der aber keineswegs zu einer ungebührlichen oder wirtschaftlich nicht tragbaren Belastung der Unternehmen führt. Es ist nach dem Gesagten möglich und notwendig, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbesondere auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden. Diese Lohnkategorien müssen aber für Mann und Frau gleich sein. Selbst bei den Fachgebieten, in denen vielfach ein Wechsel zwischen solchen leichteren und schwereren Arbeiten eintritt, ist es möglich, darauf abzustellen, ob der betreffende Arbeitnehmer überwiegend leichtere oder schwerere Arbeit verrichtet und danach in die betreffende Lohngruppe gehört. Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken. Ebenso bleiben natürlich die zahlreichen anderen Lohndifferenzierungen nach Art und Dauer der Berufsausbildung, Dauer der Berufszugehörigkeit, Alter, Fähigkeiten usw. zulässig, wenn sie nur nicht auf ein Geschlecht abge-



- 14 -

stellt sind. Das Rechtsprinzip der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit wird im wesentlichen nur beim Zeitlohn, nicht aber beim Akkord eine Rolle spielen, da hier nach den erzielten Ergebnissen bezahlt wird. Abgesehen von dem Akkord sind Leistungsprämien möglich, die unter Umständen dazu führen, daß die Männer höhere Löhne erzielen. Daneben sind soziale Zulagen für die Arbeitnehmer, die einen Gatten und (oder) Kinder zu ernähren haben usw., unter besonderen Voraussetzungen denkbar.

Auch exakte tarifliche Minderentlohnungsklauseln für Arbeitnehmer, die leistungsmässig mit ihren Arbeiten unter dem Normalmaß zurückbleiben, sind zulässig, wenn sie nicht auf ein Geschlecht beschränkt bleiben (näheres bei Hueck-Nipperdey, TVG § 4 Bem. 18,70). Dagegen ist es mit Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG nicht vereinbar, eine angebliche typische und generelle Minderleistung der Frauen zu unterstellen und damit einen schematischen Lohnabschlag für Frauen zu begründen (bedenklich Nikisch aaO. S. 303). Eine andere Auffassung würde bei der Frauenentlohnung leicht zu Mißbräuchen und Willkür führen (ebenso treffend LAG Frankfurt, RdA 1953, 351).

Es ist auch nicht richtig, daß eine Verletzung des Lohngleichheitsprinzips im Tarifvertrag hingenommen werden könne, weil die Tarifparteien, insbesondere die Gewerkschaften das so vereinbart hätten und diese schon wüssten, was richtig und angemessen sei. Daher hat die Entscheidung des LAG Hamm (AP 52 Nr. 84), soweit sie das ausführt, mit Recht keine Zustimmung gefunden; vgl. Molitor, BB 1952, 203; Beitzke, RdA 1953, 284 und AP 52, 391. Über jedem Tarifvertrag stehen, wie bereits betont, die verfassungsmässige Ordnung und die durch sie gedeckten zwingenden Gesetze. Wenn die Gewerkschaften in Abschlagsklauseln für die Frauenlöhne eingewilligt haben, so kann das auf den verschiedensten Gründen beruhen, auf Taktik, auf Verzicht im Ausgleich für die Durchsetzung bestimmter anderer Forderungen usw. Es ist bekannt, dass auch bei den einzelnen Gewerkschaften Zweckmässigkeitsgründe zuweilen zu verschiedenen Auffassungen über die Frauenlöhne geführt haben. Auch sind

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 15 -

die Frauen vielfach in den Gewerkschaften in der Minderheit gegenüber den Männern und nicht am Abschluss der Tarife beteiligt. Es gilt daher, den Verfassungssatz selbst dann durchzusetzen, wenn die Sozialpartner auf seine Durchsetzung verzichtet haben.

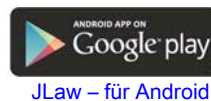
Hiernach ist die Klausel der Tarifvereinbarung über den Abschlag für Frauen gegenüber den Tariflöhnen bei gleicher Arbeit wegen Verstosses gegen Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG nichtig (§ 134 BGB). Die Revision ist insoweit begründet. Das angefochtene Urteil musste aufgehoben werden.

Der Senat war jedoch nicht in der Lage, über den Klagsanspruch selbst zu entscheiden. Denn die Klägerin begehrt Zahlung des ihr zustehenden Tariflohns. Es fragt sich aber, welchen Einfluss die Nichtigkeit der tariflichen Abschlagsklausel für Frauen auf die Rechtswirksamkeit des Tarifvertrages oder jedenfalls der tariflichen Lohnregelung hat.

Ist nur die verfassungswidrige Klausel nichtig, dann ist der auf den Tarifvertrag gestützte Anspruch der Klägerin begründet. Der Einwand, man könne nicht einfach die "Frauenlöhne" auf den tariflichen Regellohn anheben, der Gleichheitsgrundsatz könne auch zur Herabsetzung der "Männerlöhne" auf die "Frauenlöhne" führen, geht hier fehl. Ist die Differenzierung zu Lasten der Frauen nichtig, so gibt es in dem Tarifvertrag eben keine "Männerlöhne", sondern nur Tariflöhne schlechthin.

Wäre dagegen der gesamte Tarifvertrag oder doch die tarifliche Lohnregelung als solche nichtig, so ist der Anspruch jedenfalls nicht als tariflicher begründet, und es müsste geprüft werden, ob und in welcher Höhe er nur auf Grund des Arbeitsvertrages durchdringt.

Auszugehen ist für die Beurteilung der Nichtigkeit oder Teilnichtigkeit des Tarifvertrags von der Vorschrift des § 139 BGB. Ist ein Teil eines Rechtsgeschäfts nichtig, so ist das ganze Rechtsgeschäft nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Auch der Tarifvertrag ist - trotz seines Charakters als



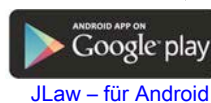
eines objektives Recht setzenden rechtsverbindlichen Normenvertrages - ein Rechtsgeschäft, wenn auch ein Rechtsgeschäft besonderer Art. Für seine inhaltliche Gestaltung gilt die Vertragsfreiheit der Sozialpartner im Rahmen des Art. 2 Abs. 1 GG. Der Durchsetzung des wirklichen Vertragswillens dient auch der freiheitliche Rechtsgedanke des § 139 BGB. Es ist daher nicht möglich - was Boetticher, RdA 1953, 164 und Nikisch aaO. S. 309 andeuten -, die Massgeblichkeit der tariflichen "Männerlöhne" aus einer unmittelbaren und zwingenden Korrektur des Tarifvertrages durch Art. 3 Abs. 2 und 3 GG (im Sinne der Meistbegünstigung) herzuleiten, ganz abgesehen davon, daß dafür jeder Anhalt im Gesetz fehlt.

Ob aber die Voraussetzungen des § 139 BGB vorliegen, ist vom Tatrichter noch aufzuklären und festzustellen. Die Sache musste daher zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

Das Landesarbeitsgericht wird allerdings zunächst festzustellen haben, ob sich etwa die Parteien des Tarifvertrages bei Vertragsschluss der Nichtigkeit der Abschlagsklausel bewusst waren. Wäre das der Fall, dann liegen insoweit überhaupt keine echten Willenserklärungen vor. Der Tarifvertrag wird von den übrigen Vertragsbestimmungen gebildet, § 139 BGB scheidet aus. (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil I, 1955, § 145 Anm. 4, § 202 IV 2; RGZ 122, 140; 125, 211; 137, 32).

Im übrigen kommt es auf die Voraussehbarkeit der Rechtsunwirksamkeit der Klausel durch die Tarifvertragsparteien nicht an, da bereits bei Vertragsschluss die Nichtigkeit dieser Abmachung bestand. (vgl. dazu RGZ 146, 366; BGH in NJW 1952, 299; BGH in L-M Nr. 2 zu § 3 WahrG).

Ist nach den Umständen anzunehmen, dass die Tarifparteien von dem Vertrag ohne die Klausel zwar nicht völlig abgesehen, ihn aber mit wesentlich anderem Inhalt abgeschlossen hätten, so ist in entsprechender Anwendung des Gedankens des § 139 BGB Nichtigkeit des Vertrages anzunehmen (vgl. Riezler bei Staudinger BGB, Bd. 1, 10. Aufl., 1936, § 139 Bem. 14; RGZ 110, 338; 148, 118).

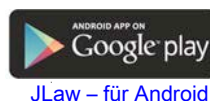


Die Auslegungsregel des § 139 verbietet es aber nicht, aus dem festzustellenden Willen der Tarifvertragsparteien zu schliessen, daß u. U. nicht der gesamte übrige Tarifvertrag, sondern nur die Bestimmungen nichtig sind, die mit dem Lohnabschlag für die Frauen zusammenhängen. Das könnte zu einer Nichtigkeit nur der Lohnregelung und solcher Regeln führen, die nachweisbar mit der Lohnregelung in einem engen inneren Zusammenhang stehen oder mit ihr in Verbindung gebracht worden sind.

Massgebend ist somit der zur Zeit des Vertragsabschlusses vorhandene und feststellbare Wille der Tarifparteien (RGZ 86, 324; 118, 222; BGHZ 5, 185).

Die Prüfung, ob die Tarifparteien auch dann an ihren Erklärungen im Tarif festgehalten hätten, wenn ihnen die Nichtigkeit der Abschlagsklausel bekannt gewesen wäre, darf jedoch nicht rein subjektiv ohne Berücksichtigung der Vertragszwecke erfolgen. Es kommt darauf an, welche Entscheidung die Tarifparteien vernünftigerweise nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte (§ 157 BGB) getroffen hätten. Auf diesen objektiven Einschlag kann bei der Auslegung nicht verzichtet werden (vgl. Enneccerus-Nipperdey, aaO. § 202 IV 2; Ermann-Westermann BGB, 1952 § 139 Anm. 6; RGZ 86, 324; 118, 222). Der übrige Inhalt des Rechtsgeschäfts wird dann aufrechtzuerhalten sein, wenn er für beide Parteien so viel praktischen Wert besitzt, daß sie ihn auch so als selbständiges Rechtsgeschäft vereinbart haben würden (so mit Recht Biermann, Bürgerl. Recht I, 1908, S. 175).

Das Gesagte gilt gerade auch für Tarifverträge. Es darf nicht übersehen werden, daß der Tarifvertrag zwar ein einheitliches Rechtsgeschäft ist, daß er aber eine juristische Doppelnatur hat. Der Tarifvertrag begründet nicht nur für die Tarifvertragsparteien Verpflichtungen, wie es im Wesen des schuldrechtlichen Vertrages liegt (obligatorischer Teil), sondern er ist vor allem ein rechtsverbindlicher, zweiseitiger, korporativer Normenvertrag, der Recht setzt für Dritte. Diese vertrauen auf seine Gültigkeit. Es ist daher mißlich und unerwünscht, wenn ohne wirklich zwingenden Grund der ganze



Tarifvertrag oder auch nur seine Lohnbestimmungen von Anfang an ungültig wären. Es sind somit Feststellungen des Berufungsgerichts darüber notwendig, ob das Lohngefüge, das die Tarifvereinbarung errichtet hat, durch die Nichtigkeit der Klausel über die Frauenentlohnung wirklich im ganzen unhaltbar wird. Dabei wird auch die Zahl und das wirtschaftliche Gewicht der Arbeit der Arbeiterinnen, die unter die Tarifvereinbarung fallen, nicht ohne Bedeutung sein.

Das Berufungsgericht wird gemäß § 139 ZPO dahin zu wirken haben, daß sich die Parteien des Rechtsstreits über die inso- weit erheblichen Tatsachen vollständig erklären und gegebenen- falls Beweise antreten. Es wird insbesondere darauf ankommen, ob die Arbeitgebertarifpartei bei Kenntnis der Nichtigkeit der Klausel, bei beiderseitiger Verfassungstreue und ver- nünftiger Abwägung den Tarifvertrag oder die Lohnregelung an der Abschlagsklausel hätte scheitern lassen. Ist das der Fall oder ergibt sich, daß beide Tarifparteien bei Kenntnis der Rechtslage vernünftigerweise andere Lohnbestimmungen getrof- fen hätten, so verbleibt es bei der Grundregel des § 139 BGB. Entgegen der (nicht zwingenden) Vermutung des § 139 BGB (vgl. RGZ 141, 109; 146, 118/119) wird aber bei Tarifverträ- gen aus den dargelegten Gründen die Restgültigkeit des Tarifs die Regel sein, so daß die Partei, die weitergehende oder volle Nichtigkeit behauptet, darlegungs- und beweispflichtig ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Bd. 1932, S. 144).

gez. Nipperdey

Dr. König

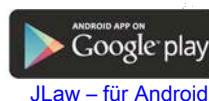
Dr. Poelmann

Reibel

Dr. Dr. Schneider



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS