

23. März 1957

33

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

Gesetz: Art. 1, Art. 3, Art. 100 GG; §§ 1, 3, 4 TVG;
§ 134 BGB; § 139 BGB

Leitsätze:

- 1.) Die Verfassungssätze, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und daß niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt werden darf, sind geltende Rechtsnormen (Bestätigung von BAG 1, 258 und BAG 1, 348).
- 2.) Der Gleichberechtigungssatz beinhaltet auch den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit, an dessen Beachtung auch die Tarifvertragsparteien bei der Schaffung tariflicher Normen gebunden sind.
- 3.) Ob eine Tarifvertragsbestimmung mit dem Grundgesetz vereinbar ist, kann von den Gerichten für Arbeitssachen selbst entschieden werden; es bedarf keiner Vorlage an das Bundesverfassungsgericht gemäß Art. 100 GG.
- 4.) Ist die Regelung der Vergütung für Frauen im Tarifvertrag wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG nichtig (§ 134 BGB), so ist nach den Grundsätzen des § 139 BGB zu prüfen, ob der Tarifvertrag im übrigen rechtsbeständig ist.
- 5.) Tarifliche Abgeltungsregelungen, die den Arbeitnehmerinnen anstelle der ihnen gebührenden tariflichen Vergütung nur einen Teilbetrag gewähren, verstoßen ihrerseits gegen Art. 3 Abs. 2 GG und sind deshalb nichtig.
- 6.) Bei der Normierung derartiger Abgeltungsregelungen handeln die Tarifvertragsparteien nicht als Vertreter der Tarifgebundenen; die Abgeltungsregelungen enthalten keinen Vergleichsverzicht im Sinne des § 4 TVG.

Aktenzeichen: 1 AZR 326/56

Urteil des BAG vom 23. März 1957

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

. AZR 326/56

Sa 181/56 (Hannover)

Im Namen des Volkes!

33

Verkündet
am 23. März 1957

Lez. Mißler, Angestellter

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

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

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hannover vom
18. Mai 1956 - 2 Sa 181/56 - wird auf seine
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](#)

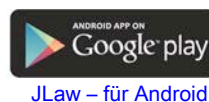
- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin stand in der Zeit vom 16. November 1953 bis zum 31. März 1955 als Krankenschwester im Dienst des beklagten Landkreises. Sie wurde nach zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossenen Tarifverträgen besoldet, und zwar zunächst nach dem Tarifvertrag vom 20. April 1953 in der Fassung des Tarifvertrages vom 4. September 1953. Sie war eingestuft in die Gruppe Kr.d der Anlage 4 des Tarifvertrages vom 20. April 1953. Als monatliche Anfangsgrundvergütung waren danach (Fassung des Tarifvertrages vom 4. September 1953) für weibliche Angestellte 196,70 DM ausgesetzt, als monatlicher Steigerungsbetrag 10,50 DM und als Höchstbetrag der Grundvergütung 275,45 DM. Für männliche Angestellte waren 207,20 DM als Anfangsgrundvergütung, 10,50 DM als monatlicher Steigerungsbetrag und 291,20 DM als Höchstbetrag der monatlichen Grundvergütung vorgesehen. Auf Grund des mit Wirkung vom 1. Juli 1954 in Kraft getretenen Tarifvertrages vom 10. September 1954 wurden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses der Klägerin in der Lohngruppe Kr.d die monatlichen Anfangsgrundvergütungen für weibliche Angestellte auf 212,20 DM, für männliche Angestellte auf 222,70 DM und die Höchstbeträge der monatlichen Grundvergütungen auf 290,95 DM bzw. 306,70 DM erhöht. Durch Tarifvertrag vom 26. April 1955 wurden schließlich, nachdem die Klägerin bereits aus den Diensten des beklagten Landkreises ausgeschieden war, in der Anlage 4 des Tarifvertrages vom 10. September 1954 "die Vergütungsspalten für weibliche Angestellte" und die Worte "männliche Angestellte" auch bei den Vergütungsgruppen Kr.d und Kr.e gestrichen - für andere höhere Vergütungsgruppen war dies schon vorher geschehen - und damit den weiblichen Angestellten dieselbe Vergütung ausgesetzt wie den männlichen Angestellten. Für die Zeit vor dem 1. Mai 1955 sah dieser Tarifvertrag folgendes vor:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Für die Zeit vor dem 1. Mai 1955 erhalten die am 30. April 1955 beschäftigten weiblichen Angestellten der Vergütungsgruppen Kr.d und e eine einmalige Zahlung von 110,- DM. Dieser Betrag verringert sich für jeden vollen Monat, den eine Angestellte weniger als 11 Monate ununterbrochen oder aneinandergereiht in einem Arbeitsverhältnis bei einem unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitgeber beschäftigt war, um 10,- DM".

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe Kr.d waren in den Tarifverträgen vom 20. April 1953 und 10. September 1954 wie folgt bezeichnet:

"Krankenpfleger, Krankenschwestern, Säuglings- und Kinderschwestern (-krankenpflegerinnen), Hebammen, Pfleger (Pflegerinnen) in Heil- und Pflegeanstalten in besonderer Stelle, z.B. als stellvertretende Oberpfleger (Oberpflegerinnen), Stations- oder Abteilungspfleger (Stations- oder Abteilungspflegerinnen)."

Die Klägerin, die die einmalige Zahlung nach dem Tarifvertrag vom 26. April 1955 nicht erhalten hat, weil sie schon zum 31. März 1955 aus den Diensten des beklagten Landkreises ausgeschieden war, verlangt mit der Klage die Nachzahlung des Unterschiedsbetrages zwischen den tariflichen Bezügen der männlichen Angestellten und der weiblichen Angestellten für die gesamte Zeit ihrer Beschäftigung in der rechnerisch nicht streitigen Höhe von 158,25 DM. Sie hat dazu vorgetragen, die unterschiedliche Bezahlung der männlichen und der weiblichen Angestellten verstoße gegen das Grundgesetz, das weiblichen Arbeitnehmern bei gleicher Arbeit den Anspruch auf den Lohn, wie er männlichen Arbeitnehmern gezahlt werde, einräume. Diesem Grundsatz widerspreche auch die Abgeltungsregelung des Tarifvertrages vom 26. April 1955, da auch diese Regelung im Ergebnis zu einer Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer allein ihres Geschlechtes wegen führe.

Die Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt; das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Der kraft Zulassung statthaften und auch form- und fristgemäß eingelegten und begründeten Revision mußte der Erfolg



versagt bleiben.

I. Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 15. Januar 1955, BAG 1, 258 ausgesprochen und in den Urteilen vom 2.3.1955 (AP Nr. 6 zu Art. 3 GG) und 6.4.1955, BAG 1, 348 bestätigt hat, sind die Verfassungsartikel 3 Abs. 2 GG, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind, und 3 Abs. 3 GG, daß niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt werden darf, geltendes Recht und keine bloßen Programmsätze für die künftige Gesetzgebung. Das ist heute allgemein anerkannt.

Art. 3 GG gehört zwar zunächst zu den klassischen Grundrechten, die die Freiheitssphäre des Einzelnen vor Eingriffen der Staatsgewalt sichern und schützen und die dem Staat die Beachtung des Gleichheitsprinzips bei der Ausübung aller seiner Gewalten zur Pflicht machen. Der Senat hat sich aber bereits in seinem Urteil vom 3. Dezember 1954 (BAG 1, 185 ff. = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG) des näheren dahin ausgesprochen, daß zwar nicht alle, aber doch eine Reihe besonders bedeutender 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 Rechtsverkehr der Bürger untereinander haben. Auf demselben Standpunkt steht das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 17. Januar 1957, wenn es ausführt: "Wie eine ganze Reihe von Verfassungsnormen - insbesondere solche, die das Verhältnis des Bürgers zum Staate bestimmen oder das Gemeinschaftsleben regeln - erfüllt Art. 6 I GG mehrere Funktionen, die miteinander verbunden sind und ineinander übergehen. Aufgabe der Verfassungsrechtsprechung ist es, die verschiedenen Funktionen einer Verfassungsnorm, insbesondere eines Grundrechts, zu erschließen. Dabei ist derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben, "die die juristische Wirkungskraft der betreffenden Norm am stärksten entfaltet" (Thoma). Eine Interpretation von Art. 6 I GG nach diesem Prinzip zeigt, daß er nicht nur ein Bekenntnis enthält und als Institutsgarantie wirkt, sondern darüber hinaus zugleich eine Grundsatznorm darstellt, d.h. eine verbindliche Wertentscheidung für den gesamten Bereich des Ehe und



Familie betreffenden privaten und öffentlichen Rechts" (JZ 1957, S. 268 ff. /§. 270/). Die Charakterisierung des Art. 6 Abs. 1 GG als Grundrecht und als wertentscheidende Grundsatznorm für den Gesamtbereich des privaten und öffentlichen Rechts gilt in gleicher Weise für Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG und für den in ihnen enthaltenen Lohngleichheitssatz.

II. Denn der Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau (Art. 3 Abs. 2) und das Benachteiligungsverbot (Art. 3 Abs. 3) als Ausfluß und Konkretisierungen des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG enthalten, wie der Senat in seiner schon erwähnten Entscheidung (BAG 1, 258) unter Anführung des Schrifttums und insbesondere unter eingehender Darlegung der Entstehungsgeschichte des Art. 3 GG ausgeführt hat, auch den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit. Inhaltlich verbieten der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot ganz allgemein die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen nur ihres verschiedenen Geschlechtes wegen. Insbesondere besagen der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot nicht nur, daß nur willkürliche Differenzierungen unzulässig sind. Sie stellen eine Konkretisierung des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG dar, gebieten volle Gleichberechtigung von Mann und Frau (Art. 3 Abs. 2 GG) und verbieten jede Benachteiligung oder Bevorzugung aus Gründen des Geschlechtes (Art. 3 Abs. 3 GG). Der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot stehen zwar grundsätzlich der ungleichen Behandlung von verschiedenen Personen nicht entgegen, sie verbieten sie aber mit der Kraft der verfassungsrechtlichen Norm dann, wenn die unterschiedliche Behandlung nur aus Gründen des Geschlechtes erfolgt. Insoweit besteht kein Ermessensspielraum für den an Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG Gebundenen; ihm ist jede unterschiedliche Behandlung aus Gründen des Geschlechtes verwehrt. Verfassungswidrig ist daher im Hinblick auf die Konkretisierung des Gleichheitssatzes zum Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau sowie zum Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechtes und auf den in beiden enthaltenen Lohngleichheitssatz jede Lohn Differenzierung aus Gründen des

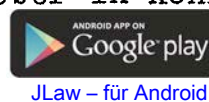


Geschlechtes.

Eine Gleichberechtigung, die den Grundsatz der Lohn-
gleichheit nicht in sich schließt, wäre in einer Zeit, in
der Millionen von Frauen berufstätig sind und aus dieser
Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen und in
der die Volkswirtschaft die berufliche Arbeit dieser Frauen
ohne schwerste Erschütterungen gar nicht entbehren könnte,
keine wirkliche Gleichberechtigung. Wäre es zulässig, weib-
liche Arbeitnehmer nur deshalb, weil sie Frauen sind, ge-
ringer zu entlohnen als männliche Arbeitnehmer, so wäre die
vom Verfassungsgesetzgeber erstrebte vollständige Gleichbe-
rechtigung der Frau mit männlichen Arbeitnehmern auf dem
auch für die Frau immer bedeutsamer gewordenen Gebiete des
Erwerbslebens nicht gewährleistet. Mit Recht hat das Bundes-
verfassungsgericht in seiner schon zitierten Entscheidung
vom 17. Januar 1957 (JZ 1957, S. 268 ff.) ausgeführt: "Zur
Gleichberechtigung der Frau gehört, daß sie die Möglich-
keit hat, mit gleichen rechtlichen Chancen marktwirtschaft-
liches Einkommen zu erzielen wie jeder männliche Staats-
bürger." Es muß ^{daher} als der im Grundgesetz zum Ausdruck gekom-
mene Wille des Verfassungsgesetzgebers angesehen werden,
der Frau hinsichtlich des Anspruches auf Vergütung aus
ihrer Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmerin wegen ihres Ge-
schlechtes die Gleichberechtigung zu gewähren. Eine un-
gleichmäßige Behandlung der weiblichen Arbeitnehmer hin-
sichtlich des ihnen ausgesetzten Lohnes verstößt daher
dann gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG, wenn diese ungleich-
mäßige Behandlung nur aus Gründen des Geschlechtes der
Frau vorgenommen wird. (Insoweit zustimmend auch Dietz
"Rechtsgutachtliche Äusserung zu der Frage, ob Art. 3
Abs. 2 und 3 GG der Berücksichtigung einer geringeren
Wertigkeit von Frauenarbeit gegenüber der Männerarbeit
sowie einer typisch geringeren sozialen Belastung der
Frau gegenüber dem Mann bei der Aufstellung einer Norm
für den Lohn entgegensteht" S. 8). Nicht beitreten kann
der Senat jedoch der Auffassung von Dietz (aaO. S. 12),
eine Verletzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes
liege dann nicht vor, wenn sich aus dem Geschlechts-
unterschiede "weitere, gleichsam sekundäre Tatsachen
oder Tatsachenlagen ergeben" und diese berücksichtigt
werden. Wenn der Verfassungsgesetzgeber in Kenntnis



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



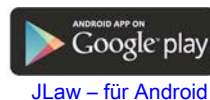
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Verschiedenartigkeit der Geschlechter und der sich aus dieser ergebenden Verschiedenheiten den Gleichberechtigungsgrundsatz aufgestellt hat, so muß davon ausgegangen werden, daß er auch bei nur "mittelbaren" Auswirkungen des Geschlechtsunterschiedes in vollem Umfange diese Grundsätze durchgeführt sehen wollte. Auch wenn die Frau wegen einer angeblich geringeren Wertigkeit ihrer Leistungen für den Arbeitgeber in seiner Eigenschaft als Unternehmer oder wegen der zu ihren Gunsten erlassenen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen von dem Arbeitgeber trotz gleicher Arbeit bei der Lohnregelung benachteiligt würde, so würde eine solche Benachteiligung mittelbar, wenn nicht gar unmittelbar auf das Geschlecht der Frau zurückzuführen sein und deshalb dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechen (vgl. hierzu BAG 1, 258 ff. [265, 266]; 1, 348 ff. [354 bis 357]).

III. Das Grundgesetz verbietet jedoch die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern, mögen dies Frauen oder Männer sein, nicht schlechthin, sondern nur die Versagung der Gleichberechtigung aus Gründen des Geschlechtes und die Benachteiligung aus ^{den} Gründen des Art. 3 Abs. 3 GG. Differenzierungen, die sich aus anderen Gründen zwischen verschiedenen Arbeitnehmern ergeben, sind auch im Hinblick auf den Gleichberechtigungsgrundsatz möglich und verstoßen nicht gegen das Grundgesetz. Dies gilt insbesondere auch für die Aussetzung verschieden hoher Löhne je nach der Art der von dem Arbeitnehmer verlangten Arbeit. Der Lohngleichheitsgrundsatz besagt demzufolge nur, daß weibliche Arbeitnehmer bei gleicher (gleichartiger und - oder gleichwertiger; BAG 1, 357) Arbeit den Anspruch auf den gleichen Lohn wie männliche Arbeitnehmer haben. Wird also von einer Gruppe von Arbeitnehmern eine Arbeit verlangt, die der Arbeit einer anderen Gruppe von Arbeitnehmern ungleich ist, so kann selbstverständlich der Verschiedenartigkeit dieser Arbeiten auch in der Lohnbemessung Rechnung getragen werden, auch wenn der einen Gruppe nur männliche Arbeitnehmer, der anderen nur weibliche Arbeitnehmer angehören. In solchen Fällen, in denen die ungleiche Behandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer nicht auf der Geschlechtszugehörigkeit, sondern auf der Art der verlangten und geleisteten



- 8 -

Arbeit beruht, liegt in einer ungleichen Entlohnungsregelung keine verfassungsrechtlich verbotene Versagung der Gleichberechtigung vor.

Auch in den Fällen, in denen die Entlohnung des Arbeitnehmers nach den getroffenen Abreden erfolgsbedingt in dem Sinne ist, daß der Arbeitnehmer nach dem von ihm durch seine Arbeitsleistung erzielten Erfolg bezahlt wird (z.B. bei Akkordarbeit), liegt dann kein Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot vor, wenn z.B. weibliche Arbeitnehmer bei bestimmten Arbeiten im Hinblick auf ihre hinter der männlicher Arbeitnehmer zurückbleibende Leistung bei für alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihr Geschlecht gleichen Entlohnungsgrundsätzen (z.B. bei gleichen Stücklöhnen) nicht zu dem Verdienst kommen, den männliche Arbeitnehmer erzielen, vorausgesetzt, daß bei der Akkordregelung selbst der Gleichberechtigungsgrundsatz beachtet worden ist. Denn auch in einem solchen Fall beruht der unterschiedliche wirtschaftliche Erfolg seiner Arbeit für den einzelnen Arbeitnehmer nicht auf der Geschlechtszugehörigkeit dieses Arbeitnehmers, sondern auf dem von ihm erzielten Arbeitsergebnis, das der Bemessung seines Lohnanspruches zugrunde liegt. Dies wird schon daraus ersichtlich, daß auch unter Arbeitnehmern des gleichen Geschlechtes der Arbeitsverdienst sich in solchen Fällen nach dem Erfolg der von dem einzelnen Arbeitnehmer geleisteten Arbeit richtet. Eine Benachteiligung weiblicher Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber wegen ihres Geschlechtes liegt in solchen Fällen auch dann nicht vor, wenn die Frauen deshalb nicht den Arbeitserfolg und damit nicht die von diesem abhängige Vergütung erzielen, die männliche Arbeitnehmer erreichen, weil sie ihres Geschlechtes wegen nicht in gleichem Maße leistungsfähig sind. Solche Unterschiede können sich auch unter männlichen Arbeitnehmern im Hinblick auf eine bei diesen gegebene körperlich bedingte unterschiedliche Leistungsfähigkeit ergeben; sie beruhen daher nicht auf einer ungleichen Behandlung der weiblichen Arbeitnehmer aus allein mit ihrem Geschlecht zusammenhängenden Gründen. Jedoch muß immer das Entgelt für

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

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen unter Beachtung der Gleichberechtigung von Mann und Frau und des Benachteiligungsverbots aufgestellten Berechnungsgrundlagen festgesetzt werden.

Werden aber männliche und weibliche Arbeitnehmer mit gleichen Arbeiten im Zeitlohn beschäftigt, so ist es mit dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG unvereinbar, den Männern höhere Löhne zu gewähren als den Frauen. Denn inhaltlich besagt die Zeitlohnabrede, bei der sich der Lohn gerade nicht nach dem erzielten Arbeitsergebnis bemißt, daß der Arbeitnehmer dafür entlohnt wird, daß er während einer bestimmten Zeit seine Arbeitskraft für den Arbeitgeber einsetzt. Die Vergütung des im Zeitlohn beschäftigten Arbeitnehmers ist gerade nicht erfolgsabhängig in dem Sinne, daß sich die Höhe des Lohnes nach dem Arbeitsergebnis richtet. Der Erfolg der Arbeit des einzelnen Arbeitnehmers mag sich auch im Zeitlohn zugunsten des Arbeitnehmers auswirken (z.B. dadurch, daß er wegen seiner besonderen Tüchtigkeit mit verantwortungsvolleren und deshalb besser bezahlten Arbeiten betraut wird oder daß er seinen Arbeitsplatz für den Fall etwa notwendig werdender Entlassungen besser gesichert sieht), auf den Vergütungsanspruch des im Zeitlohn beschäftigten Arbeitnehmers wirkt sich aber die von ihm erbrachte Leistung und deren wirtschaftlicher Wert für den Arbeitgeber unmittelbar nicht aus. Schon aus diesem Grund ist es als mit dem Wesen des Zeitlohnanspruchs unvereinbar anzusehen, wenn weiblichen Arbeitnehmern eine geringere Entlohnung als männlichen, aber mit gleichen Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmern mit der Begründung gewährt wird, ihre, der Arbeit der männlichen Arbeitnehmer gleiche Arbeit sei geringwertiger als die männlicher Arbeitnehmer. Denn die Entlohnung der Zeitarbeiter ist die Gegenleistung dafür, daß sie ihre Arbeitskraft für eine bestimmte Zeitspanne für den Arbeitgeber einsetzen. Männliche Arbeitnehmer geben aber insoweit dem Arbeitgeber nicht mehr als weibliche Arbeitnehmer: Beide setzen ihre Arbeitskraft für eine bestimmte Zeitspanne für den Arbeitgeber ein. Mehrere mit gleicher Arbeit im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer



-10-

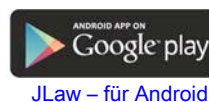
leisten also auch dann die gleiche Arbeit und erbringen in diesem Sinne durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft die gleiche Leistung als Gegenleistung für das ihnen gewährte Arbeitsentgelt, wenn ihre Arbeit für den Arbeitgeber von dessen Standpunkt aus nicht den gleichen wirtschaftlichen Erfolg, den gleichen wirtschaftlichen Wert hat. Alle im Zeitlohn mit gleichen Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmer, Männer wie Frauen, erbringen also in diesem Sinne die gleiche Gegenleistung für das ihnen gewährte Entgelt. Dem Lohngleichheitsgrundsatz entspricht es deshalb, daß diese von Männern oder Frauen gleicherweise erbrachte Arbeit auch gleich vergütet wird. Es liegt grundsätzlich unbeschadet eventueller Mitwirkungsrechte des Betriebsrates im Rahmen der dem Arbeitgeber gegebenen Leitungsbefugnis, ob er die Arbeitsplätze in seinem Betrieb mit Männern oder Frauen besetzen will. Er kann also die Arbeitsplätze und damit die Arbeit ihrer Art nach verteilen. Setzt er aber Frauen neben Männern auf gleichen Arbeitsplätzen (ohne die Arbeit ihrer Art nach zu unterscheiden) ein, so kann er die Auswirkungen dieser getroffenen Entscheidung nicht dadurch berichtigen, daß er die von ihm gegebenenfalls unterstellte verschiedene Wertigkeit der Arbeit von männlichen Arbeitnehmern einerseits und weiblichen Arbeitnehmern andererseits zum Anlass von Lohndifferenzierungen trotz Gleichheit der geleisteten Arbeit nimmt. Denn dem Gleichberechtigungsgrundsatz entspricht es allein, den Lohn aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach der zu leistenden Arbeit zu bestimmen, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob diese Arbeit von einem Mann oder einer Frau geleistet wird. Ebensowenig, wie der Arbeitgeber bei einer tariflichen Zeitlohnregelung mit der Behauptung verschiedener Wertigkeit der geleisteten Arbeit unter männlichen Arbeitnehmern einzelne dieser Arbeiter geringer entlohnen darf (vorbehaltlich einer tariflichen Minderentlohnungsklausel), darf er dies tun, wenn es sich um Frauen und Männer handelt.

Werden also bei der Entlohnung im Zeitlohn für die gleiche Arbeit unterschiedliche Vergütungssätze für männliche und weibliche Arbeitnehmer aufgestellt, so liegt ein

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG vor. Auch im Zeitlohn sind aber, wie bereits hervorgehoben, dann Differenzierungen bei der Entlohnung der Arbeitnehmer, mögen dies Frauen oder Männer sein, möglich, wenn die von der Arbeitnehmerschaft verlangte Arbeit der Art nach differenziert wird. Liegt eine solche echte Differenzierung der Art der Arbeit nach vor, so sind auch Lohn Differenzierungen zwischen den Arbeitnehmern möglich, die dieser Verschiedenheit der Arbeit und damit auch des verschiedenen Wertes der Arbeit Rechnung tragen. Auch dann müssen aber bei gleicher Arbeit Männer und Frauen den gleichen Lohn erhalten, es darf also nur nach Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit, nicht nach dem Geschlecht der Arbeitnehmer differenziert werden.

Eine Differenzierung der Art der Arbeit nach kann auch dazu führen, daß die zu leistende Arbeit nach unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmalen bestimmt wird und dann Frauen nur für die eine Arbeit und Männer nur für die andere Arbeit eingesetzt werden. Führt eine solche Differenzierung nach Tätigkeitsmerkmalen zu unterschiedlicher Entlohnung der männlichen Arbeitnehmer und der weiblichen Arbeitnehmer, so liegt keine Versagung der Gleichberechtigung und keine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechtes, sondern eine Differenzierung aus Gründen der Arbeitsverteilung nach Tätigkeitsmerkmalen vor. So ist es insbesondere zulässig, wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 15. Januar 1955, BAG I, 258 2267, ausgesprochen hat, die Arbeit in leichtere und schwierigere Arbeiten zu differenzieren (sofern es sich dabei um eine nachprüfbare Unterscheidungsmöglichkeit handelt) und alsdann die leichteren Arbeiten geringer zu vergüten, und zwar auch dann, wenn diese leichteren Arbeiten von Frauen und die schwierigeren Arbeiten von Männern geleistet werden. Voraussetzung ist aber, daß es sich um eine echte Differenzierung nach Tätigkeitsmerkmalen handelt, daß also die nach Tätigkeitsmerkmalen bestimmten Arbeiten ungleich von den durch andere Tätigkeitsmerkmalen bestimmten Arbeiten sind. Handelt es sich dagegen nicht um eine echte Abgrenzung ungleicher Arbeiten durch Tätigkeitsmerkmale, sondern nur um die Aufstellung fiktiver Tätigkeitsmerkmale,



- 12 -

die tatsächlich gleicher Arbeit den Anschein ungleicher Arbeit geben sollen, in Wahrheit aber nur aufgestellt werden, um trotz gleicher Arbeit zwischen Männern und Frauen allein des Geschlechtes wegen differenzieren zu können; so liegt ein Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz vor. Entscheidend ist das Gebot, die gleiche Arbeit auch gleich zu vergüten, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie von Männern oder Frauen geleistet wird. Ist eine Arbeit gleichermaßen für Frauen und Männer im Tarifvertrag vorgesehen, so liegt gleiche Arbeit vor; dann darf hinsichtlich der Entlohnung nicht danach unterschieden werden, ob die Arbeit von Männern oder Frauen geleistet wird. Es verstößt gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz, ohne Differenzierung nach Tätigkeitsmerkmalen die Frauen deshalb geringer zu entlohnen, weil sie leichtere Arbeit oder weniger wertvolle Arbeit leisten, also das Unterlassen einer tariflichen Differenzierung nach Tätigkeitsmerkmalen durch eine generelle Schlechterstellung in der tariflichen Entlohnung oder durch eine fiktive, nicht eindeutig bestimmte Minderleistungsklausel, die nur auf Frauen Anwendung findet, auszugleichen.

IV. An den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichberechtigung sind auch die Tarifvertragsparteien bei der Schaffung tariflicher Normen gebunden. Dies hat der Senat bereits in seiner grundlegenden Entscheidung vom 15. Januar 1955 hervorgehoben. Die von der Revision gegen diese Rechtsauslegung im Anschluß an die Rechtsgutachten von Klein (Rechtsgutachten über verfassungsrechtliche Fragen des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 2. März 1955 betreffend Lohngleichheit von Mann und Frau, Düsseldorf 1955) und Maunz (Rechtsgutachten zur Frage, ob Tarifverträge dem Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau unterworfen sind, München 1956) vorgebrachten Angriffe haben dem Senat Anlaß gegeben, seine früher bereits geäußerte Ansicht einer erneuten Überprüfung zu unterziehen; diese hat jedoch zu einer Bestätigung der früheren Auffassung geführt.

Nach § 1 TVG regelt der Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeits-



- 13 -

verhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Die von den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, einzelnen Arbeitgebern und Vereinigungen von Arbeitgebern, vgl. § 2 Abs. 1 TVG)gesetzten Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 15. Januar 1955 ausgesprochen hat, muß diese Rechtslage zu der Feststellung führen, daß auch die Tarifvertragsparteien bei der Schaffung tariflicher Normen gemäß Art. 1 Abs. 3 GG an die Grundrechte einschließlich des Gleichberechtigungsgrundsatzes nach Art. 3 Abs. 2 und des Benachteiligungsverbots nach Art. 3 Abs. 3 gebunden sind. Dies ergibt sich sowohl daraus, daß sie ihre Befugnis zur Rechtsetzung in der Form der Normensetzung durch Tarifvertrag von staatlicher Ermächtigung nach dem Tarifvertragsgesetz ableiten, wie aber auch sachlich daraus, daß es sich bei dieser auf gesetzlicher Ermächtigung beruhenden tariflichen Normensetzung um echte Rechtsetzung und damit um Gesetzgebung im materiellen Sinne handelt.

a) Die Tarifvertragsparteien leiten ihre Befugnis zur Rechtsetzung aus der Ermächtigung des Tarifvertragsgesetzes her. Kraft eigenen Rechtes sind die Tarifvertragsparteien nicht zur normativen Regelung der Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen befugt; sie leiten dieses Recht aus der ihnen durch Gesetz erteilten, aber auch durch Gesetz entziehbaren Ermächtigung her. Sie können dieses Recht nur ausüben, weil es ihnen vom Gesetz übertragen ist. Die Erteilung dieser Ermächtigung durch den Gesetzgeber bedeutet inhaltlich, daß dieser den Tarifvertragsparteien eine Aufgabe übertragen hat, von deren Erledigung in eigener Zuständigkeit, zu der er befugt war und trotz Erteilung der Ermächtigung befugt bleibt, er Abstand genommen hat. Würde der Gesetzgeber allgemein die Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch formelles Gesetz



selbst setzen, wie er dies auf Einzelgebieten (Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen vom 11. Januar 1952, BGBl. I S. 17; § 19 HeimArbG) getan hat, so wäre er gemäß Art. 1 Abs. 3 GG auch an den Lohnleichheitsgrundsatz gebunden. Ein diesen Grundsatz verletzendes staatliches Gesetz wäre verfassungswidrig und damit nichtig. Ist aber der Bundesgesetzgeber selbst bei einer von ihm vorzunehmenden normativen Regelung des Inhaltes, des Abschlusses und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen an den Lohnleichheitsgrundsatz gebunden, so folgt daraus zwingend, daß er eine Ermächtigung zu dieser Normensetzung durch Tarifvertrag auch nur mit dem Inhalt und in dem Umfang erteilen kann, den seine eigene Befugnis zur Rechtsetzung durch formelles Gesetz hat. Der Bundesgesetzgeber kann die Tarifvertragsparteien nur zur Rechtsetzung unter Innehaltung der gleichen Beschränkungen ermächtigt haben, denen er selbst bei eigener Rechtsetzung unterliegen würde. Die Ermächtigung des Tarifvertragsgesetzes muß also dahin ausgelegt werden, daß die Tarifvertragsparteien zur tariflichen Rechtsetzung in dem gleichen Umfang und unter Innehaltung der gleichen Beschränkungen wie der staatliche Gesetzgeber befugt sind, nicht aber dahin, daß sie Regelungen treffen könnten, die der staatliche Gesetzgeber im Hinblick auf ihn bindende verfassungsrechtliche Grundrechte selbst nicht treffen könnte, ohne gegen die Verfassung zu verstoßen. Verletzen also die Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Normensetzung den Lohnleichheitsgrundsatz, so bewegen sie sich insoweit außerhalb der ihnen gesetzlich erteilten Ermächtigung zur Rechtsetzung, ihre Maßnahmen sind insoweit von der ihnen erteilten Ermächtigung nicht gedeckt und deshalb nicht geeignet, normativ die Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen zu regeln.

b) Aus dem in der Erteilung der Ermächtigung zum Ausdruck gekommenen Willen des staatlichen Gesetzgebers, die normative Regelung der Arbeitsverhältnisse der Tarifgebundenen den Tarifvertragsparteien in der Form der tariflichen Rechtsetzung zu überlassen, folgt aber auch, daß es sich bei dieser Rechtsetzung auf Grund staatlicher Ermächtigung um Gesetzgebung im materiellen Sinne handelt, die als solche den durch Art. 1



Abs. 3 GG gesetzten Schranken unterliegt. Eine Bindung an die Grundrechte besteht jedenfalls dann, wenn eine solche Rechtsetzung anstelle des staatlichen Gesetzgebers auf Grund einer von diesem erteilten Ermächtigung mit - ebenfalls auf staatlicher Regelung beruhender - unabdingbarer Wirkung vorgenommen wird, wie es bei der Rechtsetzung auf Grund des Tarifvertragsgesetzes durch Tarifvertrag der Fall ist. Die Tatsache, daß diese Rechtsetzung auf staatlicher Ermächtigung beruht, führt zwar nicht dazu, daß sie als Gesetzgebung im formellen Sinn angesehen werden kann, sie kennzeichnet aber diese Rechtsetzung als Gesetzgebung im Sinne des Art. 1 Abs. 3 GG, als Gesetzgebung im materiellen Sinne. Es handelt sich bei den Tarifverträgen eben nicht nur "um privatrechtliche Verträge mit normativem Inhalt, die von dem Staat anerkannt werden" (so Klein, Rechtsgutachten S.20), sondern um Rechtsetzung kraft staatlicher Ermächtigung und damit um Gesetzgebung im materiellen Sinn, um Gesetzgebung im Sinne des Art. 1 Abs. 3 GG.

c) Aber selbst wenn man annehmen würde, daß die Koalitionen aus eigenem Recht (sog. genossenschaftliche Rechtstheorie) Recht (Tarifnormen) setzen, oder wenn man der Auffassung Klein's über das Wesen des Tarifvertrags beizutreten geneigt wäre, könnte das Ergebnis kein anderes sein, wie sich aus den Ausführungen oben unter I und denen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Januar 1957 ergibt (vgl. auch Krüger in RdA 1957, S. 201 ff.).

V. Die Revision hat zur erneuten Nachprüfung gestellt, ob die Gerichte für Arbeitssachen in eigener Zuständigkeit die Unvereinbarkeit einer tariflichen Regelung mit dem Grundgesetz feststellen können oder ob sie für den Fall, daß sie eine solche Regelung für verfassungswidrig und deshalb nichtig halten, die Entscheidung dem Bundesverfassungsgericht überlassen müssen. Aber auch diese Prüfung hat dazu geführt, daß an der in den Urteilen vom 15. Januar 1955, BAG 1, S. 258, und vom 6. April 1955, BAG 1, S. 348 vertretenen Auffassung, die Vorlage an das Bundesverfassungsgericht sei in solchen Fällen nicht zulässig, festzuhalten ist.

Die Gerichte für Arbeitssachen sind nach § 2 Abs. 2 Ziff. 2 ArbGG für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen



- 16 -

Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis ausschließlich zuständig. Um eine solche bürgerliche Rechtsstreitigkeit handelt es sich hier. Denn die Klägerin macht gegen den beklagten Landkreis einen Lohnanspruch aus ihrem Arbeitsverhältnis geltend. Daß die Klägerin zur Rechtfertigung ihres Begehrens vorträgt, die für ihr Arbeitsverhältnis gedachte tarifliche Bestimmung über die ihr gebührende Vergütung sei aus verfassungsrechtlichen Gründen nichtig, sie habe deshalb einen anderen, höheren Lohn zu bekommen, nimmt dem Rechtsstreit nicht seinen Charakter als den eines bürgerlichen Rechtsstreites. Die Frage, ob die normative Vergütungsregelung verfassungswidrig und deshalb nichtig ist, stellt lediglich eine für die Entscheidung über den bürgerlich-rechtlichen Anspruch der Klägerin erhebliche Vorfrage dar, ist aber nicht Gegenstand der Endentscheidung selbst. Nach allgemeinen Grundsätzen des Verfahrensrechts hat jedes Gericht über die für seine Endentscheidung erheblichen Vorfragen selbst zu entscheiden, es sei denn, daß ausdrücklich auch für die Entscheidung einer solchen Vorfrage die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichtes oder einer anderen Behörde begründet ist. Für die Entscheidung der hier erheblichen Vorfrage ist aber eine solche anderweite ausschließliche Zuständigkeit nicht begründet.

Insbesondere ist insoweit nicht das Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung berufen.

Im Gegensatz zur Ansicht der Revision ist davon auszugehen, daß das Grundgesetz dem Bundesverfassungsgericht nicht eine ausschließliche und allumfassende Normenkontrolle auf Verfassungsmäßigkeit dahin übertragen hat, daß die Verfassungsmäßigkeit einer jeden Rechtsnorm (im weitesten Sinne) nur von dem Bundesverfassungsgericht verneint werden könnte. Wenn Klein, Rechtsgutachten S. 4 annimmt, für eine absolut endinstanzliche, negativ-normenkontrollierende Verfassungsauslegung und Verfassungsanwendung (Verfassungsrechtssprechung) sei ausschließlich das Bundesverfassungsgericht zuständig, diese Zuständigkeit zu begründen sei der eindeutige Zweck des Art. 100 GG, so vermag der Senat dem nicht zu folgen. Gewiß wäre es begrifflich nicht ausgeschlossen, dem

- 17 -



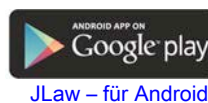
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Bundesverfassungsgericht die alleinige Befugnis zu einer solchen umfassenden Normenkontrolle zu übertragen; die Frage, ob eine solche Regelung zweckmäßig und durchführbar wäre, würde nicht der Prüfung des Senats unterliegen. Entscheidend für die hier zur Erörterung stehende Frage ist vielmehr nur, ob das Grundgesetz dem Bundesverfassungsgericht eine solche allumfassende Normenkontrolle übertragen hat, nicht aber, ob es sie dem Bundesverfassungsgericht hätte übertragen können und ob eine solche Regelung wünschenswert wäre. Die Aufgaben des Bundesverfassungsgerichts bei der Normenkontrolle regelt Art. 100 Abs. 1 GG, der nach Auffassung des Senats entgegen der von Klein offenbar (S. 6) vertretenen Ansicht nicht ausdehnend ausgelegt werden kann. Danach ist das Bundesverfassungsgericht dann zur Entscheidung berufen, wenn ein Gericht ein Gesetz, auf dessen Gültigkeit es bei der Entscheidung ankommt, für mit dem Grundgesetz unvereinbar hält. Das Bundesverfassungsgericht hat in der Entscheidung vom 24. Februar 1953, BVerfGE 2, 125, dazu ausgeführt: "Das Grundgesetz hat gerade nicht bestimmt, daß die Entscheidung über die Vereinbarkeit von Bundes- oder Landesrecht mit dem Grundgesetz in jedem Falle von dem Bundesverfassungsgericht zu treffen sei." "Ein Entscheidungsmonopol des Bundesverfassungsgerichts besteht im Verfahren nach Art. 100 Abs. 1 GG nur für die Fälle, in denen gegenüber dem unter der Herrschaft des Grundgesetzes tätig gewordenen Gesetzgeber festgestellt wird, er habe durch einen Gesetzgebungsakt das Grundgesetz verletzt". Es besteht danach keine ausschließliche Zuständigkeit des Bundesverfassungsgerichts für die negativ-normenkontrollierende Verfassungsauslegung und Verfassungsanwendung. Es würde also eine Zuständigkeit des Bundesverfassungsgerichts nach Art. 100 GG für die Entscheidung der hier als Vorfrage erheblichen Frage, ob die Tarifverträge gegen das Grundgesetz verstoßen, dann und nur dann begründet sein, wenn diese Tarifverträge als "Gesetz" im Sinne des Art. 100 Abs. 1 anzusehen wären. Die Entscheidung hierüber hängt davon ab, ob unter "Gesetz" im Sinne des Art. 100 Abs. 1 GG nur das formelle (im Wege staatlicher Gesetzgebung zustande gekommene) Gesetz zu verstehen ist



oder ob darunter (wie in Art. 1 Abs. 3 GG) auch die Gesetzgebung im materiellen Sinne, also auch Rechtsverordnungen und die kraft staatlicher Ermächtigung gesetzten Normen eines Tarifvertrages zu verstehen sind. Es mag der Revision zugegeben werden, daß diese Frage nicht zwingend eindeutig aus dem Wortlaut des Art. 100 Abs. 1 GG und aus sonstigen Vorschriften der Rechtsordnung zu beantworten ist. Denn das Wort "Gesetz" wird nicht nur in dem engeren Sinne des formellen Gesetzes, sondern auch in dem weiteren Sinne jeder Rechtsnorm in der Rechtssprache verwendet, worauf auch Maunz, Rechtsgutachten S. 2 f. insoweit zutreffend hinweist. Die Fassung des Art. 100 Abs. 1 GG zwingt aber nicht dazu, eine erneute Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Klärung des von ihm in seiner Rechtsprechung bereits behandelten Begriffes "Gesetz" in Art. 100 GG herbeizuführen. Denn Aufgabe des Bundesverfassungsgerichts im Rahmen des Art. 100 Abs. 1 GG ist nicht die Auslegung unklarer Bestimmungen der Verfassung, sondern die Entscheidung über die Vereinbarkeit von Gesetzen mit der Verfassung. Die Auslegung des Begriffes "Gesetz" in Art. 100 GG obliegt vielmehr in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, in denen eine solche Auslegung erforderlich wird, den Gerichten für Arbeitssachen und damit dem Senat, der sich insoweit auf die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts stützen kann. In dieser ständigen Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht, wie der Senat bereits in seinen Entscheidungen vom 15. Januar 1955 und 6. April 1955 hervorgehoben hat, ausgeführt, daß als Gesetz im Sinne des Art. 100 GG nur das im Wege formeller staatlicher Gesetzgebung zustandegekommene Gesetz anzusehen sei, also das Gesetz im formellen Sinne. So hat das Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung vom 20. März 1952 (BVerfGE 1 S. 184) ausgeführt, der Normenkontrolle durch das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG unterlägen nur Gesetze im formellen Sinne einschließlich der im Gesetzgebungsnotstand gemäß Art. 81 GG erlassenen Gesetze, und hat deshalb eine Prüfung der Verfassungsmäßigkeit von Polizeiverordnungen abgelehnt. Das Bundesverfassungsgericht hat also auch in dieser Entscheidung nicht eine ausschließliche negativ-normenkontrollierende Verfassungsrechtsprechung



- 19 -

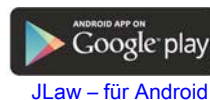
für sich in Anspruch genommen, wie sie Klein, Gutachten S. 5/6, für das Bundesverfassungsgericht in Anspruch nimmt. In einer weiteren Entscheidung (BVerfGE 1, S. 202) hat das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich ausgesprochen, die Gerichte seien, wie aus Art. 100 Abs. 1 GG zu folgern sei, befugt, die Vereinbarkeit einer Landesrechtsverordnung mit dem Grundgesetz oder einem Bundesgesetz in positiver und negativer Hinsicht zu prüfen; dem stehe auch § 13 Nr. 11 BVerfGG nicht entgegen. Schließlich hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 24. April 1952 (BVerfGE 1 S. 261) für Tarifordnungen ausgesprochen, daß die Einholung einer Entscheidung nach Art. 100 GG über die Vereinbarkeit einer Bestimmung einer Tarifordnung mit dem Grundgesetz deshalb unzulässig sei, weil die Tarifordnung eine Rechtsverordnung sei, die ihrem Rang nach einem formellen Gesetz nicht gleichgestellt werden könne. Es ist kein Grund dafür ersichtlich, daß insoweit für Tarifverträge etwas anderes gelten sollte als für Tarifordnungen. Daß die Zuständigkeit des Bundesverfassungsgerichts nach Art. 100 GG sich nur auf formelle Gesetze beschränkt, ist auch aus § 13 Nr. 11 BVerfGG zu entnehmen; wenn dort die Zuständigkeit des Bundesverfassungsgerichts nach Art. 100 GG dahin umschrieben ist, daß es sich um die "Vereinbarkeit eines Bundesgesetzes oder eines Landesgesetzes mit dem Grundgesetz oder die Vereinbarkeit eines Landesgesetzes oder sonstigen Landesrechtes mit einem Bundesgesetz" handle, so ist auch daraus zu folgern, daß nur formelle Staatsgesetze für eine Nachprüfung auf Verfassungsmäßigkeit durch das Bundesverfassungsgericht in Betracht kommen, insbesondere also nicht Tarifverträge. Daß es sich bei den Zuständigkeiten des Bundesverfassungsgerichts nicht um eine ausschließliche, allumfassende Normenkontrolle im Sinne der Ausführungen der Revision handelt, folgt auch daraus, daß das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung seine Prüfungszuständigkeit für Gesetze, die vor dem Inkrafttreten des Grundgesetzes verkündet worden sind, verneint hat (vgl. BVerfG 24.2.1953, BVerfGE 2, S. 214, 9.11.1955, BVerfGE 4, S. 331). In diesen Entscheidungen hat das Bundesverfassungsgericht zwei Grundsätze für die

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

- 20 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 20 -

Auslegung des Art. 100 GG entwickelt: Einmal ist es Aufgabe des Bundesverfassungsgerichts zu verhüten, daß sich jedes einzelne Gericht über den Willen des Bundes- oder Landesge-setzgebers hinwegsetzt, indem es die von diesem beschlossenen Gesetze nicht anwendet, weil sie nach der Auffassung des Gerichts gegen das Grundgesetz oder die bundesstaatliche Rangordnung von Bundes- und Landesrecht verstoßen; zum anderen tritt bei der Normenkontrolle nach Art. 100 GG die Aufgabe des Bundesverfassungsgerichtes, Hüter der Verfassung zu sein, zurück. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes selbst steht also mit den Ausführungen der Revision über eine allumfassende Normenkontrolle, die allein dem Bundesverfassungsgericht vorbehalten sei, nicht in Einklang. Letztlich ist die Normenkontrolle durch das Bundesverfassungsgericht auf das Bestreben zurückzuführen, die Autorität der gesetzgebenden Staatsgewalt nicht dadurch beeinträchtigt zu sehen, daß in einem einzelnen gerichtlichen Verfahren ein von dem staatlichen Gesetzgeber erlassenes formelles Gesetz als verfassungswidrig bezeichnet wird. Dies würde auch zu unerträglicher Rechtsunsicherheit führen, zumal die Gefahr insoweit widersprechender Entscheidungen nicht auszuschließen wäre. Durch die Normenkontrolle nach Art. 100 GG sollen unterschiedliche Auffassungen über die Verfassungsmäßigkeit eines von dem staatlichen Gesetzgeber erlassenen formellen Gesetzes zwischen der gesetzgebenden Gewalt, die sich durch die Verabschiedung dieses Gesetzes zu dessen Verfassungsmäßigkeit bekannt hat, und der rechtsprechenden Gewalt andererseits bindend entschieden werden. Ob ein von dem staatlichen Gesetzgeber als Organ der Verfassung erlassenes Gesetz mit dem Grundgesetz nicht in Einklang steht, kann nur von einem höchsten Verfassungsorgan entschieden werden, um die Autorität des Gesetzgebers als Organ der Verfassung nicht unerträglich zu beeinträchtigen. Es kann nur einheitlich mit der gleichen Kraft, die auch dem Gesetzgeber zukommt, nämlich mit Gesetzeskraft (§ 31 BVerfGG) entschieden werden. Ein Spannungsverhältnis zwischen staatlicher gesetzgebender Gewalt und rechtsprechender Gewalt besteht nur in den

- 21 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Fällen formeller Staatsgesetze, nicht aber dann, wenn es sich um Rechtsnormen handelt, die auf Grund staatlicher Ermächtigung von anderen Stellen gesetzt sind, wie hier von den Tarifvertragsparteien auf Grund der Ermächtigung nach dem Tarifvertragsgesetz. Alle gedanklichen Erwägungen der Normenkontrolle nach Art. 100 GG rechtfertigen daher nicht die Zuständigkeit des Bundesverfassungsgerichts, wenn es sich nicht um formelle Gesetze des dazu berufenen staatlichen Verfassungsorgans, sondern um kraft Ermächtigung von einer nicht staatlichen Stelle, die also nicht mit der Autorität des staatlichen Gesetzgebers gehandelt hat, gesetztes Recht handelt. Tarifverträge können aber ihrem Range nach nicht einem formellen Gesetz gleichgestellt werden. Denn ihr Zustandekommen beruht nicht auf verfassungsmäßiger Kompetenz. Es steht mit dem Sinn und dem Zweck der dem Bundesverfassungsgericht als Verfassungsorgan nach Art. 100 GG übertragenen Normenkontrolle nicht in Einklang, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts für den Fall als erforderlich anzusehen, daß ein Gericht für Arbeitssachen den Inhalt eines Tarifvertrages als mit der Verfassung in Widerspruch stehend ansieht. Die Herbeiführung einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungswidrigkeit einer tariflichen Regelung, die dann Gesetzeskraft hätte (§ 31 BVerfGG), ist aus diesen Gründen und angesichts der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht zulässig.

Es sei in diesem Zusammenhang abschließend darauf hingewiesen, daß die Anwendung des Art. 100 GG durch Klein aaO. von seinem Standpunkt aus, der Tarifvertrag sei in seinem normativen Teil auch kein Gesetz im materiellen Sinne, nicht verständlich erscheint.

VI. Dem Lohngleichheitssatz widersprechen die Tarifverträge, nach denen die Klägerin während der Zeit ihrer Beschäftigung bei dem beklagten Landkreis besoldet worden ist. In der Vergütungsgruppe Kr.d, nach der die Klägerin besoldet wurde, ist bereits in der Überschrift der Spalten, in denen die Vergütungen ausgeworfen worden sind, unterschieden zwischen männlichen Angestellten und weiblichen Angestellten; auch sind die Anfangsgrundvergütungen und die Höchstbeträge der



monatlichen Grundvergütung für Männer höher festgesetzt worden als für Frauen. Dabei handelt es sich vielfach um gleichartige Tätigkeiten, für die Männer und Frauen in einer Vergütungsgruppe mit unterschiedlichen Vergütungen bezahlt werden (z.B. Krankenpfleger einerseits, Krankenpflegerinnen andererseits). Schon aus dem Tarifvertrag ergibt sich also - und dies wird durch die tatsächlichen, das Revisionsgericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch erhärtet -, daß trotz gleicher Arbeit Männer und Frauen ungleich entlohnt werden.

Es ist entgegen der Ansicht der Revision nicht angängig, daraus, daß in der Vergütungsgruppe Kr.d verschiedene Berufe mit verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen zusammengefasst worden sind, zu schließen, es handele sich bei den einzelnen unter die aufgeführten Berufe fallenden Arbeitnehmern um solche, die ungleiche Arbeit leisten; z.B. sei die Tätigkeit der Klägerin als Krankenschwester, weil es eine vergleichbare männliche Tätigkeit nicht gebe, jeder anderen, auch von Männern dieser Vergütungsgruppe ausgeübten Tätigkeit (Krankenpfleger) ungleich. Demgegenüber steht zunächst bindend fest, daß die Klägerin als Krankenschwester tatsächlich eine im wesentlichen der der männlichen Krankenpfleger gleiche Tätigkeit ausgeübt hat, gleichwohl aber tariflich schlechter vergütet wurde als diese. Sodann und vor allem ist aber gerade von den Tarifpartnern selbst die Tätigkeit der Krankenschwestern der der Krankenpfleger und -pflegerinnen oder der der Stationspfleger oder -pflegerinnen für gleichwertig und damit für gleich erachtet worden. Alle diese Tätigkeiten werden tariflich gleich vergütet, weil sie in jedem Fall gleichwertig sind, nur mit dem Unterschied, daß weibliche Angestellte schlechter als männliche Angestellte vergütet werden. Das aber widerspricht dem Grundsatz der Lohnleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit. Bei dieser Sachlage kommt es nicht mehr darauf an, ob es sich bei der Tätigkeit einer Krankenschwester um sogenannte "typische Frauenarbeit" handelt.

Sonach ist festzustellen, daß es sich bei der Schlechterstellung der weiblichen Angestellten in der Vergütungs-



gruppe Kr. d um eine verfassungswidrige, damit unzulässige und nichtige Schlechterstellung der Frauen allein ihres Geschlechtes wegen handelt.

Dieser Feststellung steht weder entgegen, daß es sich bei den vorliegenden tariflichen Regelungen um solche handelt, die von der ÖTV und der DAG einerseits und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder andererseits abgeschlossen sind, noch auch, daß den Tarifvertragsparteien ein Ermessensspielraum für die Ausgestaltung der tariflichen Regelungen offen stehen müsse. Alle Tarifvertragsparteien unterliegen den geltenden Normen der Verfassung bei der Ausgestaltung der tariflichen Regelungen; der den Tarifvertragsparteien bei der Ausgestaltung der tariflichen Regelungen offenstehende Ermessensspielraum berechtigt sie nicht, zwingende Normen der Verfassung zu verletzen. Insbesondere steht die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien nicht der Nachprüfung der von den Tarifvertragsparteien getroffenen Regelungen auf ihre Verfassungsmässigkeit und damit auf ihre Rechtswirksamkeit entgegen.

VII. Diese unterschiedliche Behandlung der Klägerin wegen ihres Geschlechtes führt zur Nichtigkeit der die weiblichen Arbeitnehmer benachteiligenden tariflichen Regelungen der Vergütungsgruppe Kr.d, nicht aber unbedingt zur Nichtigkeit der Vergütungsgruppe Kr. d im übrigen oder der ganzen tariflichen Regelung.

Der Senat ist vielmehr der Auffassung, daß nur die Regelungen der Lohngruppe Kr. d, durch die weiblichen Angestellten die Gleichberechtigung versagt wird, nichtig ist, während im übrigen die Lohngruppe Kr. d und die Tarifverträge in ihrem sonstigen Inhalt in ihrer Rechtsbeständigkeit durch die teilweise Nichtigkeit der Lohngruppe Kr.d nicht berührt werden. Nach § 139 BGB ist das ganze Rechtsgeschäft - der Tarifvertrag stellt ein Rechtsgeschäft in diesem Sinne dar - bei Nichtigkeit eines Teiles des Rechtsgeschäftes dann nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Aus der Entwicklung, die gerade die hier vorliegenden tariflichen Regelungen über die Besoldung der Arbeitnehmer

im Krankenhausdienst kommunaler Arbeitgeber in den Jahren 1953 bis 1955 genommen haben, ist zu ersehen, daß allmählich, und zwar bereits vor dem Bekanntwerden der Urteile des Senats vom 15. Januar, 2. März und 6. April 1955, die tariflichen Regelungen, die weibliche Angestellte in ihren Bezügen männlichen Arbeitnehmern gegenüber trotz gleicher Arbeit benachteiligten, beseitigt wurden und die Bezüge dieser weiblichen Angestellten denen der männlichen Angestellten gleichgesetzt wurden. So ist durch den insoweit bereits am 1. April 1953 in Kraft getretenen Tarifvertrag vom 4. September 1953 die unterschiedliche Besoldung weiblicher Angestellter gegenüber männlichen Angestellten in den Vergütungsgruppen Kr. a bis c beseitigt und ein einheitliches Entgelt für männliche wie weibliche Angestellte dadurch festgesetzt worden, daß die Vergütungsspalte für weibliche Angestellte fortfiel, während die Worte "männliche Angestellte" der anderen Vergütungsspalte gestrichen wurden. Damit wurde zum Ausdruck gebracht, daß die Tarifvertragsparteien die ursprünglich für männliche Angestellte ausgeworfene Vergütung als für alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf Geschlechtszugehörigkeit maßgebend ansahen. Eine unterschiedliche Vergütung für weibliche Angestellte und männliche Angestellte blieb nach dem Tarifvertrage vom 4. September 1953 nur noch in den Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e bestehen, bis auch diese durch den Tarifvertrag vom 26. April 1955 beseitigt wurde. Diese Entwicklung rechtfertigt den Schluß, daß die Tarifvertragsparteien bei Kenntnis der Wichtigkeit der Benachteiligung der weiblichen Angestellten durch die Vergütungsregelung der Lohngruppe Kr. d den Tarifvertrag bereits für die Zeit, in der die Klägerin noch im Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Landkreis stand, mit der Maßgabe geschlossen hätten, daß sie den weiblichen Angestellten den Vergütungsanspruch auch in der Gruppe Kr. d eingeräumt hätten, den sie den männlichen Angestellten der gleichen Gruppe eingeräumt haben. Deshalb musste der Senat in dem vorliegenden Fall davon ausgehen, daß die Tarifvertragsparteien die tariflichen Regelungen im ganzen wie im einzelnen auch ohne die nichtige Regelung über die ungleiche Vergütung weiblicher Angestellter abge-



- 25 -

schlossen hätten, und zwar dahin, daß sie diese weiblichen Angestellten auch in den Vergütungsgruppen Kr.d und Kr.e ebenso wie männliche Angestellte der gleichen Vergütungsgruppen besoldet hätten (vgl. hierzu auch BAG 1, 358).

Damit ist festzustellen, daß die Klägerin für die ganze Zeit ihrer Tätigkeit bei dem beklagten Landkreis den Anspruch auf den Lohn hatte, den nach den tariflichen Regelungen Männer nach der Vergütungsgruppe Kr. d haben.

VIII. Diesen Anspruch in der von ihr geltend gemachten unstreitigen Höhe hat die Klägerin auch nicht durch den Tarifvertrag vom 26. April 1955 verloren.

a) Der Tarifvertrag vom 26. April 1955 stellt keinen Verzicht auf tarifliche Rechte im Sinne des § 4 Abs. 4 TVG dar, den die Klägerin mit Billigung ihrer Gewerkschaft (als Tarifvertragspartei) im Wege des Vergleiches ausgesprochen hat. Denn die Klägerin ist bei diesem Tarifvertrag als Partei eines Vergleiches überhaupt nicht beteiligt gewesen, insbesondere hat keine der Tarifvertragsparteien bei den Verhandlungen, die zum Abschluß des Tarifvertrages vom 26. April 1955 geführt haben, als rechtsgeschäftlicher Vertreter der Klägerin gehandelt. Die Tarifvertragsparteien haben den Tarifvertrag vom 26. April 1955 auf Grund der ihnen durch das Gesetz übertragenen Befugnis zum Abschluß von Tarifverträgen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln, geschlossen, nicht als rechtsgeschäftliche Vertreter ihrer Mitglieder. Wie sich aus der Stellung des Absatzes 4 im Rahmen der Regelung des § 4 TVG ergibt, betrifft § 4 Abs. 4 TVG nur den von einer tarifgebundenen Person selbst vergleichsweise ausgesprochenen Verzicht, also den zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Verzicht, nicht aber einen Verzicht auf entstandene tarifliche Ansprüche, den die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer eigenen Tariffähigkeit bei Abschluß eines neuen Tarifvertrages aussprechen.

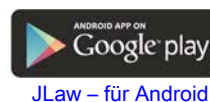
b) Es kann sowohl dahingestellt bleiben, ob und inwieweit durch normative Regelung bereits entstandene tarifliche Ansprüche rechtswirksam beseitigt werden können

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

- 26 -



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



(vgl. dazu RAG in ARS 14, 389; LAG Bremen in BB 1948, S. 609; RdA 49, S. 270; DRZ 49, S. 256; LAG Stuttgart in BB 53, S. 148; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., S. 192 f.; Siebert in Festschrift für Nipperdey 1955, S. 119 f.; ders. BB 1953, S. 241; Galperin BB 1951, S. 257), wie aber auch, ob die normative Regelung des Tarifvertrages über die Abgeltung für die Zeit vor dem 1. Mai 1955 die Klägerin nach dem Willen der Tarifvertragsparteien, soweit dieser in dem Tarifvertrag zum Ausdruck gekommen ist, überhaupt erfassen sollte. Die tarifliche Regelung, nach der nur die noch am 30. April 1955 beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer den Abfindungsbetrag erhalten sollten, ist insoweit nicht eindeutig. Sie kann besagen, daß die bereits vorher ausgeschiedenen weiblichen Angestellten, zu denen auch die bereits am 31. März 1955 ausgeschiedene Klägerin gehörte, überhaupt nicht von dieser normativen Regelung erfaßt werden, ihre Ansprüche also in voller Höhe bestehen bleiben und nicht auf den Abgeltungsbetrag beschränkt werden sollten. Sie kann aber auch besagen, daß die Tarifvertragsparteien dadurch, daß sie nur den am 30. April 1955 noch beschäftigten weiblichen Angestellten den Abfindungsbetrag aussetzten, etwa bestehende Ansprüche der vorher ausgeschiedenen Angestellten in vollem Umfange ausschließen wollten.

Jedenfalls konnte der Tarifvertrag vom 26. April 1955 den weiblichen Angestellten der Vergütungsgruppe Kr. d und damit auch der Klägerin den Anspruch auf Auszahlung des gleichen Lohnes, den auch die männlichen Angestellten der Lohngruppe Kr. d erhalten hatten, deshalb nicht nehmen, weil auch eine solche normative Regelung, wenn sie in diesem Tarifvertrage getroffen wäre, gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 GG verstieße und deshalb nichtig wäre. Auch insoweit würden die weiblichen Angestellten nur ihres Geschlechtes wegen benachteiligt; ihnen würde ein Teil ihres tariflichen Verdienstes genommen. Bei einer solchen Regelung würde es sich inhaltlich nicht um einen Verzicht auf einen bereits entstandenen Tariflohnanspruch handeln, der kollektiv und normativ vorgenommen wäre, sondern letztlich um die Beibehaltung einer schlechteren Entlohnung der weiblichen Ange-



- 27 -

stellten als der männlichen, also um die Aufrechterhaltung einer dem Grundgesetz widersprechenden Vergütungsregelung.

Die Klägerin hat also durch die kollektive Regelung des Tarifvertrages vom 26. April 1955 ihren Anspruch auf Nachzahlung des Unterschiedsbetrages zwischen dem ihr gezahlten Entgelt für weibliche Arbeitnehmer und dem ihr gebührenden Entgelt, das auch den männlichen Arbeitnehmern der Lohngruppe Kr. d gezahlt ist, nicht verloren.

Nach alledem war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann	Wichmann	Dr. Schröder
Reibel	Kettner	

