

6. April 1955

24

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

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

Leitsätze:

1. Der Senat hält an den Grundsätzen der Urteile vom 15. Januar 1955 - 1 AZR 305/54 - und vom 2. März 1955 - 1 AZR 246/54 - fest, nach denen der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit auch die Tarifverträge bindet.
2. Die Prüfung der Verfassungsmässigkeit von Tarifverträgen ist Sache der Arbeitsgerichte. Eine Aussetzung des Verfahrens und Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG ist unzulässig.
3. 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.
4. Der Grundsatz der Lohngleichheit schliesst es aus, dass die Arbeit der Frau mit Rücksicht auf die zu ihren Gunsten erlassenen Schutznormen geringer entlohnt wird.
5. Es verstösst gegen den Lohngleichheitsgrundsatz, den gleichen Lohn nur unter der Voraussetzung der wirtschaftlichen Gleichwertigkeit der Frauenarbeit für die Arbeitgeber zu gewähren.
6. Dagegen ist es sinnvoll, die Begriffe "gleiche Arbeit." und "gleichwertige Arbeit" im Sinne der objektiven Maßstäbe arbeitswissenschaftlicher Bewertung der Arbeitsplätze gleichbedeutend zu verwenden. Dabei kommt es auf die objektive Bewertung der Beschäftigung auf Grund der dabei seitens des Arbeitenden erforderlichen Arbeitsleistung an.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

328 100 6

- 2 -

7. Ist die Arbeit nach dem Tarif und der Arbeitspraxis gleichartig, so ist sie in dem gekennzeichneten Sinne auch gleichwertig.
8. Ist die tarifliche Abschlagsklausel über die Frauenlöhne nichtig, so ist bei Tarifverträgen mit der öffentlichen Hand der Tarifvertrag aufrechtzuerhalten, da anzunehmen ist, dass die Arbeitgeber-Tarifpartei im Hinblick auf die besondere Pflicht zur Verfassungstreue den abgeschlossenen Tarif nicht an der Nichtigkeit der generellen Abschlagsklausel hätte scheitern lassen.

Aktenzeichen: 1 AZR 365/54

Urteil des BAG vom 6. April 1955

LAG Bayern

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 365/54

N 105/54/VI - Bayern

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 6. April 1955

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 6. April 1955 unter Mitwirkung des Präsi-
denten Prof. Dr. Nipperdey sowie der Bundesrichter
Dr. König und Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrichter
Dr. Woothke und Zeilinger für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 30.7.
1954 - N 105/54/VI - wird auf seine Kosten
zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Die Klägerin wird seit dem 11. November 1949 bei der Zweigstelle Schweinfurt des Arbeitsgerichts Würzburg als Reinemachefrau beschäftigt. Am 15. November 1949 schlossen die Parteien einen schriftlichen Dienstvertrag mit folgendem Inhalt:

" Arbeitsgericht Würzburg

Würzburg, den 15. November 1949

Dienstvertrag

Frau _____
wird ab 11. November 1949 auf unbestimmte Zeit nach Massgabe der Allgemeinen Tarifordnung (ATO) und Tarifordnung B für die Belegschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO.B), der Allgemeinen Dienstordnung zu diesen Tarifordnungen (ADO), der Gemeinsamen Dienstordnungen für die Verwaltungen und Betriebe des Reichs und der Besonderen Dienstordnung für die Verwaltungen und Betriebe des Reichs und des Landes Preussen im Geschäftsbereich des Reichsarbeitsministers (DORAM) unter Einreihung in die Lohngruppe C beim Arbeitsgericht Würzburg, Zweigstelle Schweinfurt ins Arbeitsverhältnis übernommen. Künftige Änderungen der ATO und TO.B oder der Dienstordnungen oder ein an ihre Stelle tretender Tarifvertrag gelten vom Tage des Inkrafttretens der Änderungen auch für das vorstehend bezeichnete Vertragsverhältnis.

Der dienstaufsichtsführende Vorsitzende
des Arbeitsgerichts Würzburg:

gez. Dr. _____
Arbeitsgerichtsdirektor

gez.
(Name des Arbeiters)

Die Klägerin ist nicht Mitglied der Gewerkschaft ÖTV, die im Laufe der letzten Jahre verschiedene Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der der Beklagte angehört, abschloss.

Die Klägerin, die die Tätigkeitsmerkmale der Lohn-



gruppe C T0.B erfüllt, erhielt zunächst einige Jahre den für diese Lohngruppe ausgeworfenen vollen Lohn. Am 26. März 1953 beanstandete jedoch das staatliche Rechnungsprüfungsamt den bisher an die Klägerin gezahlten Lohn mit der Begründung, der Klägerin stünden als Reinemachefrau nach der tariflichen Vereinbarung vom 30. März 1951, abgeschlossen zwischen der Tariftgemeinschaft deutscher Länder und der ÖTV, nur 90 % des Stundenlohnes eines Arbeiters zu. Darauf wurde der Klägerin zwecks Herabsetzung des Lohnes um 10 % fristgemäss gekündigt. Mit Wirkung vom 17. Mai 1953 erhielt die Klägerin, die das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten im übrigen zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fortsetzte, nur noch 90 % des bisher erhaltenen Stundenlohnes.

Gegen die Änderungskündigung erhob die Klägerin keine Klage auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes, wandte sich jedoch gegen die Lohnkürzung und klagte auf Feststellung, dass sie Anspruch auf Zahlung des vollen Lohnes der Lohngruppe C T0.B habe.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 22. Januar 1954 wurde die Klage abgewiesen. Die Berufung gegen das Urteil wurde bei einem auf 50,- DM festgesetzten Streitwert zugelassen.

Auf die ordnungsgemäss eingelegte Berufung der Klägerin änderte das Landesarbeitsgericht Bayern durch Urteil vom 30. Juli 1954 das arbeitsgerichtliche Urteil gemäss dem Berufungsantrag ab und stellte fest, dass die Klägerin ab 17. Mai 1953 Anspruch auf Bezahlung des 100%igen Lohnes nach Lohngruppe C der Anlage zum Tarifvertrag vom 27. März 1953 (Tarifregister des bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge Nr. 5101/12) hat.

Die Revision gegen das Urteil wurde zugelassen.



- 4 -

In seinen Entscheidungsgründen hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Beklagte habe durch schlüssige Handlung während der Dauer von 3 1/2 Jahren anerkannt, dass die Klägerin die gleiche Arbeit wie ein männlicher Arbeiter ausgeübt habe, ihre Leistungen auch denen männlicher Arbeiter gleichwertig seien. Der Beklagte könne sich daher nicht auf die für Frauen vorgesehene tarifliche Abschlagsklausel berufen, zumal er selbst nicht vorzutragen vermocht habe, dass im Zeitpunkt des Ausspruchs der Änderungskündigung oder im Zeitpunkt der Herabsetzung des Lohnes eine Änderung der bis dahin tatsächlichen Gegebenheiten in subjektiver oder objektiver Beziehung eingetreten sei. Der Beklagte setze sich mit seiner Berufung auf die Änderungskündigung und auf den Abschluss einer neuen Vereinbarung mit einem niedrigeren Lohn in Gegensatz zu seinem früheren Verhalten. Das Landesarbeitsgericht meint unter Berufung auf § 242 BGB, es handele sich um eine unzulässige Rechtsausübung des Beklagten. Die Änderungskündigung sei auch nur wegen des Geschlechts der Klägerin ausgesprochen worden. Sie verstosse daher gegen Art. 3 GG und sei ebenso wie die Vereinbarung eines nur 90%igen Lohnes gemäss § 134 BGB nichtig.

Das Urteil wurde dem Beklagten am 5. August 1954 zugestellt. Er legte am 27. August 1954 Revision ein und begründete sie gleichzeitig. Mit der Revision erstrebt der Beklagte

Aufhebung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils und Zurückweisung der gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegten Berufung der Klägerin.

Die Revision rügt Verletzung des Art. 3 GG in Verbindung mit den §§ 242, 134, 145 ff, 611, 612 BGB sowie der für das Arbeitsverhältnis der Parteien in Betracht kommenden einschlägigen tarifvertraglichen Vorschriften, insbesondere Verletzung des § 8 des Tarifvertrags zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Ge-



werkschaft ÖTV vom 27. März 1953.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet.

Der Klägerin steht ein Anspruch auf den vollen Lohn der Lohngruppe C zu, wie er sich aus der Anlage zum Tarifvertrag vom 27.3.1953 ergibt, der zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossen wurde.

Dieser Tarifvertrag ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Zwar gehört die Klägerin nicht der vertragschliessenden Gewerkschaft ÖTV an. Aber auf Grund des Dienstvertrages ist der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis der Parteien arbeitsvertraglich massgebend. Denn die Übernahme der Klägerin in den Dienst der Anstellungsbehörde ist nach Massgabe der einschlägigen tariflichen Bestimmungen erfolgt. Das gilt auch für die auf Tarifvertrag beruhenden Bestimmungen, die nach Tarifrecht nur für die tarifgebundenen, im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeiter, gelten. Kraft des Dienstvertrages (Arbeitsvertrages) sind also beide Parteien an alle tariflichen Bestimmungen, die bei Abschluss des Dienstvertrages bestanden, aber auch an künftige in Kraft tretende tarifliche Änderungen oder Neuregelungen gebunden. Daher ist auch die Frage, welchen Lohn die Klägerin zu bekommen hat, nach den jeweils gültigen Bestimmungen der Tarife zu beantworten. Der Klägerin steht also nicht ein fester, ohne Rücksicht auf die jeweils in Kraft befindlichen tariflichen Bestimmungen nur arbeitsvertraglich ausbedingener, von den Tarifen losgelöster Lohn zu. Nur in diesem Fall würde das Problem auftauchen, ob auch arbeitsvertragliche Abmachungen an die Beachtung des Gleichberechtigungsgrundsatzes des Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG gebunden sind. Da dies aber nach dem eindeutigen Wortlaut des auf die jeweiligen tariflichen Bestimmungen verweisenden Dienstvertrages nicht der Fall ist,



- 6 -

war hier die Frage der Bindung der Einzelarbeitsverträge an den Gleichberechtigungsgrundsatz ebensowenig zu entscheiden, wie in dem Grundsatzurteil des Senats vom 15.I. 1955 - AP Nr. 4 zu Art. 3 GG -.

Kommt es für die Frage, welchen Lohn die Klägerin kraft des Dienstvertrages zu beanspruchen hat, allein auf die jeweils gültigen Tarife an, so ist zunächst die Ansicht des angefochtenen Urteils abzulehnen, die vom Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung und die Herabsetzung des Lohnes der Klägerin sei mit den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) unvereinbar. Der Beklagte sei verpflichtet, der Klägerin den jahrelang gezahlten vollen Lohn der Lohngruppe C auch weiterzuzahlen. Bei wirklich irriger, bei objektiv falscher Entlohnung ist der Arbeitgeber jederzeit berechtigt, den zu hohen Lohn auf den richtigen, vertraglich bedungenen herabzusetzen. Wenn also der Beklagte tatsächlich monate- oder gar jahrelang irrig an die Klägerin einen zu hohen Lohn bezahlt hätte, so würde er ohne weiteres berechtigt gewesen sein, diesen Lohn auf den vertraglich vereinbarten zu kürzen. Das hätte ohne Verstoss gegen Treu und Glauben durch schlichte Berichtigung des Irrtums, aber auch im Wege der Änderungskündigung geschehen können. Denn wenn der Beklagte den bisher irrigerweise unrichtig zu hoch bemessenen Lohn in Berichtigung des Irrtums ohne weiteres auf den wirklich vertraglich vereinbarten herabsetzen kann, so muss es ihm erst recht freistehen, dies im Wege der sogenannten Änderungskündigung in Verbindung mit einer neuerlichen Festsetzung des ausbedungenen Lohnes herbeizuführen, um damit der Arbeitnehmerin aus sozialen Gründen eine allzu jähe Herabsetzung des zu Unrecht bezogenen Lohnes zu ersparen.

Es kommt also in Wahrheit nur auf die Rechtswirkksam-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

keit der Tarifbestimmungen an, die die Parteien zum Inhalt ihres Arbeitsvertrages gemacht haben.

Zu Unrecht beruft sich der Beklagte auf § 8 des Tarifvertrages zwischen der Tariftgemeinschaft deutscher Länder und der Gewerkschaft ÖTV vom 27. März 1953 bzw. auf die entsprechenden Bestimmungen der vorhergehenden einschlägigen Tarife.

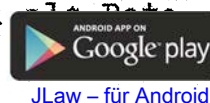
Unter den Parteien ist unstreitig, dass die Klägerin durch ihre Tätigkeit als Reinemachefrau die in der Lohngruppe C festgesetzten Tätigkeitsmerkmale erfüllt. In diese Lohngruppe fallen alle Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder besondere Anlernung nicht erfordern, insbesondere auch Hausarbeiter, Boten, Reiniger von Treppen und dergleichen, ohne dass Männerarbeit oder Frauenarbeit besonders unterschieden würde. Es steht fest, dass die Klägerin als Reinemachefrau sämtliche anfallenden Putzarbeiten einschliesslich des Fensterputzens erledigt. Wenn ein Mann für diese Arbeit eingestellt worden wäre, so würde er, was auch der Beklagte nicht in Abrede stellt, den vollen, für die Lohngruppe C ausgeworfenen Lohn erhalten. Obwohl die Klägerin die Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppe C erfüllt, bekommt sie mit Rücksicht auf § 8 TV einen um 10% geringeren als den normalen Lohn. Nach dieser Tarifbestimmung erhalten Arbeiterinnen nur dann den Lohn der Arbeiter, also den vollen Tariflohn, wenn sie die gleiche Arbeit wie diese ausüben und ihre Leistungen denen der Arbeiter gleichwertig sind, andernfalls bekommen sie nur 90 % der vollen tariflichen Stundenlöhne.

Selbst wenn diese Tarifbestimmung gültig wäre, ist nicht einzusehen, warum der Klägerin nicht der volle Tariflohn zustehen sollte. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verrichtet die Klägerin die gleiche Arbeit, wie sie sonst Männer, die unter die Lohngruppe C fallen, leisten. Dabei darf man allerdings nicht in den Fehler verfallen, die bei der Lohngruppe C angeführten Verrichtungen etwa als ungleichartig anzusehen; denn der massgebende Tarif behandelt

als gleichartig. Ob jemand als Arbeiter oder



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 8 -

Hausarbeiter tätig ist, macht keinen Unterschied aus. Sie verrichten alle gleichartige Arbeiten im Sinne der Lohngruppe C. Dementsprechend sind sie tariflich gleich zu entlohnen. Es fehlt auch an jeder schlüssigen Darlegung und jedem Beweiserbieten des Beklagten dafür, dass die Leistungen der Klägerin im konkreten Fall der eines Arbeiters nicht gleichwertig seien.

Darüber hinaus ist aber die Bestimmung des § 8 TV wegen Verstosses gegen Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG nichtig. Der Senat hat in seinem Grundsatzurteil vom 15. Januar 1955 - AP Nr. 4 zu Art. 3 GG - und weiter in seinem Urteil vom 2. März 1955 - AP Nr. 6 zu Art. 3 GG - entschieden, dass der Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau und das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts unmittelbar geltendes Recht sind; dass diese Verfassungssätze den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit umfassen, und dass auch Tarifverträge, weil sie Rechtsnormen setzen und deshalb Gesetzgebung im Sinne des Art. 1 Abs. 3 GG sind, an den Lohngleichheitssatz gebunden sind.

Zustimmend hinsichtlich der Bindung der Tarifverträge an den Lohngleichheitssatz des Art. 3 GG haben sich nach Erlass der Entscheidung vom 15. Januar 1955 namentlich Herschel, BB 1955, 290; Hildegard Krüger, NJW 1955, 685 und RdA 1955, 205; Beitzke in AP Nr. 4 zu Art. 3 GG und Molitor ArbRBlattei D Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, Entscheidungen 6 geäußert.

Der Senat hat im Urteil vom 15. Januar 1955 im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts des näheren dargelegt, dass die Prüfung der Verfassungsmässigkeit von Tarifverträgen Sache des erkennenden Gerichts ist, und dass das Verwerfungsmonopol des Bundesverfassungsgerichts hier nicht Platz greift. Eine



Aussetzung des Verfahrens und Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG ist vielmehr unzulässig. Es kann, wie das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung festgestellt hat, keine Rede davon sein, dass dieses Gericht für die Feststellung einer Verfassungswidrigkeit allein zuständig sei. Es ist auch unrichtig, dass das Bundesverfassungsgericht die Nichtanwendung des Art. 100 Abs. 1 GG nur für Rechtsverordnungen ausgesprochen habe, die zur Durchführung oder Ergänzung bereits sachlich klar umrissenen staatlichen Rechts (Durchführungsrecht bzw. Ergänzungsrecht) dienen. Allerdings stellen die Tarifverträge eine Rechtsetzung dar, die nicht im Verhältnis des Durchführungs- oder Ergänzungsrechts zu bereits sachlich vorgegebenem staatlichem Recht steht, zu der staatliches Recht (das Tarifvertragsgesetz) vielmehr allgemein und unter Bestimmung der Rechtssatzwirkungen ermächtigt. Es wird aber übersehen, dass das Bundesverfassungsgericht gerade auch für solches Recht, nämlich für die auf dem Arbeitsordnungsgesetz oder dem AOGOe beruhenden Tarifordnungen, die nichts mit "Durchführung und Ergänzung" zu tun haben, die Anwendung des Art. 100 GG abgelehnt hat (BVerfGE 1, 261). Es liegt nicht der geringste Grund vor, Tarifverträge in dieser Hinsicht anders zu behandeln, als Tarifordnungen. Entscheidend ist aber, dass das Bundesverfassungsgericht keineswegs nur Rechtsverordnungen von seinem Verwerfungsmonopol ausgeschlossen vielmehr in überaus überzeugender Begründung, die hier nicht wiederholt zu werden braucht, aus dem Wesen der Sache und dem Zweck des Art. 100 Abs. 1 GG geschlossen hat, dass nur Gesetze im formellen Sinne von Art. 100 Abs. 1 GG betroffen werden (BVerfGE 1, 184; 2, 124 u.a.). In keinem Sinne können Tarifverträge ihrem Range nach einem formellen Gesetz gleichgestellt werden: Weder beruht ihr Erlass auf verfassungsmässiger Kompetenz; sie beruhen vielmehr auf der Ermächtigung des Tarifvertragsgesetzes; noch haben sie ihrem Wirkungsgrad nach gegenüber Gesetzen derogatorische Kraft; vgl. BVerfGE 1, 262. Es wäre eine mit den Grundaufgaben des Bundesverfassungsgerichts unvereinbare und die Arbeitsgerichte, namentlich das



- 10 -

Bundesarbeitsgericht einer besonders wichtigen Funktion zu Unrecht beraubende Auslegung, den Art. 100 Abs. 1 GG auf Tarifverträge zu erstrecken; vgl. dazu mit Recht FVerfGE 1, 200/201 unter 3 und zum Ganzen Hildegard Krüger NJW 1955, 685 und RdA 1955, 208.

Dass der vom Senat ausgesprochene Grundsatz der Bindung der Tarifverträge an den Lohnleichheitsgrundsatz keinerlei Grundrecht der Tarifparteien oder der einzelnen Arbeitgeber verletzt, ist bereits in dem Urteil des Senats vom 15. Januar 1955 für Art. 2 und Art. 9 GG dargelegt und wird von Hildegard Krüger, RdA 1955, 205 ff zutreffend näher entwickelt. Mit Recht wird insbesondere die Heranziehung des Art. 14 GG als abwegig abgelehnt.

Wie der Senat in seinem Grundsatzurteil vom 15. Januar 1955 ausgeführt hat, geht die normative Wirkung der Regeln eines Tarifvertrages, also ihre Rechtssatzqualität auf hoheitliche Gewalt zurück, weil die Befugnis der Tarifvertragsparteien zur Setzung von Rechtsnormen nur auf ausdrücklicher staatlicher Übertragung beruht. Ist die hoheitliche Gewalt an die Verfassung gebunden, so muss das Gleiche für diejenigen gelten, die auf Grund staatlicher Delegation Rechtsetzungsbefugnisse haben. Die Tarifverträge vor der Tarif^{ver}ordnung von 1918 enthielten kein objektives Recht, sie wirkten weder automatisch noch unabdingbar. Grundlage für die Befugnis, durch Tarifverträge Rechtsnormen zu setzen, ist für das Gebiet der Bundesrepublik jetzt das Tarifvertragsgesetz. Es darf aber nicht übersehen werden, dass auch vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes und seiner Vorläufer (vgl. Nipperdey, Sammlung Arbeitsrecht, 1. Aufl. 1949, Nr. 500-506) die Rechtsetzungsbefugnis der Tarifparteien auf hoheitlicher Delegation beruhte, und zwar in der Übergangszeit auf dem Recht der Alliierten Besatzungsmächte; vgl.



dazu Nipperdey, Sammlung Arbeitsrecht, 1. Aufl. 1948, Nr. 180 ff.

Der Senat hält somit an seinem Standpunkt fest, dass Tarifverträge an den Lohnleichheitsgrundsatz gebunden, und dass generelle und schematische Abschlagsklauseln für Frauenlöhne in Tarifverträgen, weil sie im Widerspruch zum Lohnleichheitsgrundsatz stehen, nichtig sind. § 8 des TV vom 27.3.1953 enthält eine solche Abschlagsklausel. Sie verliert ihren Charakter nicht dadurch, dass die Frau bei gleichwertiger Leistung so wie der Mann zu entlohnen ist. Denn der Lohnleichheitsgrundsatz besagt, dass die Frau bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie der Mann zu beanspruchen hat. Der Gesichtspunkt der sog. gleichen Leistung darf nicht als ein zusätzliches Erfordernis des Lohnleichheitsgrundsatzes angesehen werden.

Die Ansicht, der Lohnleichheitsgrundsatz setze voraus, dass die Frau auch Gleiches leiste wie der Mann, ist irreführend, weil dieser Begriff der Leistung in keiner Weise eindeutig und klar ist.

Wenn man unter " Leistung" die Arbeitsleistung als solche versteht, also das, was der Arbeiter von sich aus zu erbringen hat, um den Lohn zu erhalten, dann deckt sich der Begriff der zu erbringenden Leistung in Wahrheit mit dem der zu leistenden Arbeit. Spricht man also von gleichem Lohn für gleiche Arbeit und Leistung, so handelt es sich um eine Tautologie. Wenn wie hier Arbeit im Zeitlohn zu verrichten ist, der Lohn also nicht nach dem Ergebnis der Arbeit, sondern nach Zeiteinheiten bemessen wird, dann hat der Arbeiter seinen Lohn verdient, wenn er bestimmte Zeiteinheiten hindurch die Arbeit verrichtet oder " geleistet " hat, die zu verrichten oder zu "leisten" er verpflichtet war, ohne dass es für den Lohn entscheidend auf das Arbeitsergebnis ankommt.



Versteht man aber unter Leistung den wirtschaftlichen Wert des Arbeitsergebnisses für den Arbeitgeber und fragt man unter diesem Gesichtspunkt danach, ob die Frau das Gleiche leiste, so würde die Einführung dieses Leistungsbegriffes den Lohnleichheitsgrundsatz aushöhlen und praktisch hinfällig machen. Es fehlt nämlich an jedem überzeugenden Maßstab, der eindeutig und klar erkennen lässt, wie eine solche wirtschaftliche Wertigkeit der Arbeit der Frau für den Arbeitgeber im Vergleich zu der des Mannes ermittelt werden könnte. Es ist denn auch bezeichnend, dass die Tarifverträge beim Zeitlohn gar keinen Versuch machen, eine solche Wertigkeit der Arbeit ein für allemal und im einzelnen nach objektiven Gesichtspunkten zu bestimmen. So ist es auch hier bei dem § 8 des Tarifvertrages vom 27. März 1953, in dem der Anspruch der Frau auf den vollen Lohn von der Gleichwertigkeit ihrer Leistungen mit denen der Arbeiter abhängig gemacht wird. Es ist in keiner Weise zu ersehen, wie bestimmt werden soll, wann eine solche Gleichwertigkeit gegeben ist. Nach den Ausführungen des Beklagten müsste man annehmen, die Arbeitsleistung der Klägerin könne eben wegen ihrer Zugehörigkeit zum sog. "schwachen" Geschlecht fast nie der eines Arbeiters gleichwertig sein; dann aber ist die entsprechende Bestimmung des Tarifs so gut wie gegenstandslos. Es ist auch unmöglich, die Bestimmung der Wertigkeit der geleisteten Arbeit dem subjektiven Ermessen des Arbeitgebers zu überlassen. Daran würde auch eine gerichtliche Nachprüfung in Anwendung der Bestimmung des § 315 BGB nichts ändern. Denn auch dem Gericht würde es an entsprechenden Maßstäben fehlen, für jeden konkreten Fall festzustellen, was die Leistung der einzelnen Frau in Wahrheit für den Arbeitgeber wirtschaftlich wert ist. Es sind daher Gleichwertigkeitsklauseln in Tarifverträgen, wie hier im konkreten Fall, inhaltsleer und substanzlos, wenn sie den Anspruch der Frau auf den vollen Lohn von einer - praktisch dann regelmässig verneinten - Gleichwertigkeit ihrer Leistung mit der des Mannes abhängig machen.



In Wahrheit dienen solche Klauseln nur dem Zweck, die hergebrachten generellen, dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden und deshalb unzulässigen Lohnabschläge für Frauen zu verdecken und auf diese Weise aufrechtzuerhalten. Die Verfassungswidrigkeit solcher auf den angeblichen Wert der Arbeit für den Arbeitgeber abstellender Klauseln ergibt sich insbesondere auch daraus, dass sie für Männerlöhne fehlen, obwohl sie doch für diese mit dem gleichen scheinbaren Recht eingeführt werden müssten. Denn die "Wertigkeit" der im Zeitlohn geleisteten Arbeit der Männer wird natürlich nach den Schätzungen der Arbeitgeber gleichfalls zu verschiedenen Ergebnissen führen. Würde man aber solche tariflichen völlig unbestimmten Wertungsklauseln generell einführen, dann wäre jedes geordnete, auf einheitlichen Zeitlöhnen aufgebaute Tarifgebäude unmöglich. Der Wert des Ergebnisses der Arbeit für den Arbeitgeber kann im Lohn annähernd nur durch Lohnformen wie Akkord, Gedinge, Prämien, Umsatzprovision u.ä. zum Ausdruck gebracht werden, ferner auch durch entsprechende nach Tätigkeitsmerkmalen und Grundsätzen moderner Arbeitsbewertung aufgegliederte Lohnkategorien, durch die natürlich der Lohn-gleichheitsgrundsatz nicht umgangen werden darf, oder schließlich durch für Männer und Frauen in gleicher Weise geltende, eindeutig und klar anwendbare Minderentlohnungsklauseln bei einwandfrei feststellbarer unterdurchschnittlicher Arbeitsleistung.

Abwegig ist es, die generellen Abschlagsklauseln für Frauenlöhne unter Hinweis auf Schutznormen, die nur Frauen zu Gute kommen, zu rechtfertigen. Es mag sein, dass für den Arbeitgeber unter Umständen die Arbeit einer Frau dann mit der eines Mannes nicht gleichwertig erscheint, wenn die Frau z.B. Anspruch auf einen Hausarbeitstag hat. Der Hinweis auf den besonderen sozialen Schutz der arbeitenden Frau und die damit angeblich von vornherein gegebene Ungleichwertigkeit von Männer- und Frauenarbeit ist aber nicht geeignet, die Ausführungen des Senats in dem Urteil vom 15. Januar 1955



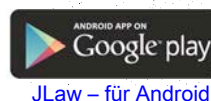
über das Verhältnis der sozialen Schutznormen zum Lohngleichheitsgrundsatz zu widerlegen. Einmal wird auch sonst - auf den wirtschaftlichen Effekt gesehen - solche ungleichwertige Arbeit von Männern im Zeitlohn gleich entlohnt; man denke z.B. an eine Lohnzahlungspflicht bei Erkrankungen, an Sonderschutzbestimmungen für Schwerbeschädigte. Andererseits würde die Berücksichtigung sozialer Schutznormen des Frauenerbeitsrechts bei der Lohnbemessung zum Nachteil der arbeitenden Frau im Wege genereller Abschlagsklauseln bedeuten, dass auch die Frauen grundsätzlich und allgemein weniger Lohn bekommen würden, auf die die Schutznormen aus rechtlichen und (oder) tatsächlichen Gründen gar nicht zutreffen. Nicht jede Frau hat Anspruch auf den Hausarbeitstag, nicht jede Frau nimmt Rechte aus dem Mutterschutzgesetz in Anspruch. Keinesfalls kann die theoretische Möglichkeit einer Belastung des Arbeitgebers auf Grund sozialer Schutznormen eine generelle Lohnminderung für alle arbeitenden Frauen rechtfertigen. Würde man aber den Lohnabschlag nur für konkrete Fälle, in denen Frauen den Schutz besonderer sozialer Bestimmungen praktisch in Anspruch nehmen, zulassen, dann würde dadurch der soziale Schutzcharakter dieser Normen aufgehoben oder doch stark abgeschwächt werden. Die Norm wäre in Wahrheit ihres sozialen Schutzcharakters entkleidet. Der Schutz würde, da er ja bei der Lohnbemessung unter dem Gesichtspunkt der wirtschaftlichen Gleichwertigkeit der Arbeit für den Arbeitgeber berücksichtigt werden müsste, geradezu die Ursache der Minderentlohnung der Frau sein. Der Gedanke, in dieser Frage auf die Gesamtheit der geldwerten Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmerin abzustellen, kann daher nicht als berechtigt anerkannt werden.

Es ist im übrigen ein Missverständnis, wenn die Ansicht geäußert worden ist (vgl. Molitor, ArbR Blattei, D Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis, Entscheidungen 6), der Senat habe in seinem Urteil vom 15. Januar 1955 den



Grundsatz ausgesprochen, dass der Lohn sich ausschliesslich nach der Leistung zu richten habe. Aus dem Text und dem Zusammenhang des Grundsatzurteils vom 15. Januar 1955 geht eindeutig und klar hervor, dass selbstverständlich nicht nur die Tätigkeitsmerkmale der zu leistenden Arbeit Lohnbemessungsgrundlage sein können, sondern dass die auch sonst üblichen anderen Faktoren bei der Lohnbemessung entsprechend den Vereinbarungen eine Rolle spielen.

Verstösst es somit gegen den Lohngleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG, den gleichen Lohn nur unter der Voraussetzung der wirtschaftlichen Gleichwertigkeit der Frauenarbeit für die Arbeitgeber zu gewähren, ist also neben der gleichen Arbeit kein weiteres Erfordernis für die gleiche Entlohnung aufzustellen, so ist es andererseits sinnvoll, die Begriffe "gleiche Arbeit" und "gleichwertige Arbeit" im Sinne der objektiven Maßstäbe arbeitswissenschaftlicher Bewertung der Arbeitsplätze zu identifizieren. In diesem Sinne wird der Begriff der gleichwertigen Arbeit auch in dem von der Bundesrepublik noch nicht ratifizierten Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit verwendet, vgl. Internationale Arbeitskonferenz. Übereinkommen und Empfehlungen 1919 bis 1952, Genf 1954 S. 847 ff. Es wird mit Recht auf die objektive Bewertung der Beschäftigung auf Grund der dabei seitens des Arbeitenden erforderlichen Arbeitsleistung abgestellt. Ist die Arbeit, wie in dem hier zu entscheidenden Rechtsstreit und in den von den genannten Urteilen des Senats entschiedenen Fällen nach dem Tarif und der Arbeitspraxis gleichartig, so ist sie in dem genannten Sinn auch immer gleichwertig. Erst wenn keine Gleichartigkeit der Arbeit vorliegt, taucht die Frage objektiver Bewertung der erforderlichen Arbeitsleistung auf, z.B. ob eine andersartige Arbeit der Frau an sie Anforderungen stellt, die die gleichen oder gar höhere sind, als die Anforderungen, die bei



einer anderen Arbeit an einen Mann gestellt werden, diese Arbeit aber gleichwohl höher entlohnt wird. In aller Regel wird es Aufgabe der Sozialpartner sein und bleiben müssen, im Tarifvertrag die für diese Bewertung anzuwendenden Methoden zu bestimmen und dabei dem Lohngleichheitssatz für Mann und Frau verfassungstreu Rechnung zu tragen (vgl. auch Art. 3 des Übereinkommens Nr. 100).

Im vorliegenden Rechtsstreit bestehen in dieser Richtung keinerlei Schwierigkeiten. Es war lediglich die Frage zu entscheiden, welcher Lohn an die Klägerin zu zahlen ist, die tariflich die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Lohngruppe erfüllt, gleichwohl aber wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit nicht den hierfür ausgeworfenen vollen Lohn erhalten hat.

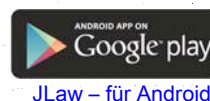
Nach allem ist § 8 des Tarifvertrages vom 27. März 1953, da mit dem Lohngleichheitsgrundsatz nicht vereinbar, nichtig.

Bei Nichtigkeit genereller tariflicher Abschlagsklauseln für Frauenlöhne fragt es sich aber, ob der Tarifvertrag im übrigen weitergilt, oder ob er wegen der Nichtigkeit der Abschlagsklauseln ganz oder aber, soweit das Lohngefüge betroffen ist, nichtig ist (§ 139 BGB). Es kommt wesentlich darauf an, welche Regelung die Tarifparteien vernünftigerweise nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte (§ 157 BGB) getroffen hätten, wenn ihnen die Nichtigkeit der Abschlagsklausel bei Abschluss des Tarifvertrages, hier also des § 8 des Tarifvertrages vom 27. März 1953, bekannt gewesen wäre. Im gegebenen Fall kann aber nicht angenommen werden, dass die Tarifgemeinschaft der deutschen Länder bei Kenntnis der Nichtigkeit des § 8 des Tarifvertrages den Abschluss des Tarifvertrages im übrigen mit allen sich daraus ergebenden Konsequenzen



hätte scheitern lassen. Denn von den Ländern der Bundesrepublik muss ebenso wie von allen anderen Hoheitsträgern angenommen werden, dass sie in jedem Fall verfassungstreu sein und auch dem Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau im allgemeinen und dem Lohnleichheitsgrundsatz im besonderen so Rechnung tragen wollen, wie es Sinn und Zweck dieser Verfassungsbestimmung erheischt. Wenn die in der Tarifgemeinschaft zusammengeschlossenen Länder gewusst hätten, welche Bedeutung und Tragweite dem Lohnleichheitsgrundsatz zukommt, dann hätten sie gleichwohl den Tarifvertrag so abgeschlossen, wie sie ihn im übrigen abgeschlossen haben; sie wollten ja, wie § 8 des Tarifvertrages zeigt, dem Lohnleichheitsgrundsatz an sich gerecht werden. Es fehlt auch an jedem Anhaltspunkt, dass die Tarife bei Kenntnis der Nichtigkeit des § 8 TV mit niedrigeren Lohnsätzen abgeschlossen worden wären. Bei den Gehältern und Löhnen im öffentlichen Dienst, in dem die Tarifsätze praktisch auch Höchstsätze sind, hätte sich der Partner der Tarifgemeinschaft nach Lage der Dinge mit geringeren Löhnen auch bei Wegfall des § 8 TV nicht einverstanden erklärt. Im übrigen ist die Bedeutung der Frauenarbeit innerhalb der im gesamten öffentlichen Dienst tätigen Arbeiterschaft verhältnismässig gering, so dass auch aus diesem Grunde nicht angenommen werden kann, ein öffentlicher Dienstherr hätte einen Tarifvertrag, auch was das Lohngefüge anbetrifft, nur wegen der Nichtigkeit genereller Abschlagsklauseln für Frauenlöhne nicht abgeschlossen, sondern an dieser Frage scheitern lassen.

Ist trotz der Nichtigkeit des § 8 TV der übrige Tarifvertrag nicht hinfällig, dann ist er nach dem Willen der Parteien des Dienstvertrages auch ohne diese Bestimmung Inhalt des Dienstvertrages geworden. Die Klägerin hat Anspruch, ohne Rücksicht auf § 8 TV gemäss ihren Tätigkeitsmerkmalen nach der Lohngruppe C entlohnt zu werden. Sie hat den vollen, für diese Tätigkeit vorgesehenen Lohn zu erhalten. Das Lan-



- 18 -

des Arbeitsgericht hat also zu Recht die vom Beklagten mit der Revision angegriffene Feststellung getroffen. Die Revision ist unbegründet. Sie war mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Nipperdey

Dr. König

Dr. Poelmann

Dr. Woothke

Fritz Zeilinger

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)