

- 2. Juni 1961

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

98

Gesetz: TVG § 1, Auslegung; BGB § 133; GG Art. 3,6

Leitsätze:

1. Tarifverträge sind in ihrem normativen Teil nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung auszulegen. Der Wille der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien kann nur dann berücksichtigt werden, wenn er in den Regelungen des Tarifvertrages einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat.
2. Der Grundsatz für die Auslegung von Verträgen, daß das von den Parteien gemeinsam Gewollte auch dann vereinbart ist, wenn die Parteien falsche Bezeichnungen wählen (sog. falsa demonstratio), ist bei der Auslegung der normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages nicht anzuwenden.
3. Gewährt ein Tarifvertrag unter bestimmten Voraussetzungen männlichen Arbeitnehmern unter Einräumung von Rechtsansprüchen Zulagen, so verstößt eine tarifliche Regelung, die weibliche Arbeitnehmer, bei denen die gleichen Voraussetzungen erfüllt sind, von dem Bezug dieser Zulagen ausschließt, gegen Art. 3 GG.
4. Gewährt ein Tarifvertrag verwitweten, geschiedenen oder ledigen weiblichen Arbeitnehmern Rechtsansprüche auf Zulagen, so ist ein Tarifvertrag, der verheiratete weibliche Arbeitnehmer von dem Bezug solcher Zulagen trotz Vorliegens gleicher Voraussetzungen ausschließt, mit Art. 6 GG unvereinbar.

Aktenzeichen: 1 AZR 573/59

Urteil des BAG vom 2. Juni 1961

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 573/59
3 Sa 168/59 Niedersachsen

98

Verkündet am
2. Juni 1961

Im Namen des Volkes!

gez. Henkelmann,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Hirschmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Oktober 1959 - 3 Sa 168/59 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Stenotypistin beschäftigt. Sie lebte mit ihrem seit Jahren erwerbslosen Ehemann und ihrer Tochter in einem gemeinsamen Haushalt und bestritt den Unterhalt der Familie.

Die Parteien waren tarifgebunden an den Manteltarifvertrag für die Angestellten des Eisenerzbergbaus in Niedersachsen vom 1. November 1954. Dieser Manteltarifvertrag bestimmte in § 7:

- 1) Neben dem Tarifgehalt erhalten verheiratete Angestellte, sofern sie entweder mit ihrer Familie einen gemeinsamen Haushalt führen oder sie nachweislich unterhalten, ein Hausstandsgeld nach Maßgabe des jeweils geltenden Gehaltstarifvertrages.
- 2) Diesen Angestellten stehen geschiedene und verwitwete Personen gleich, die einen eigenen Hausstand führen, sowie ledige Angestellte, die ganz oder zum überwiegenden Teil Ernährer der mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kinder, Eltern, Großeltern oder Geschwister sind.
- 3) Wären nach den Bestimmungen der Absätze 1 und 2 mehrere Personen gleichzeitig bei einem oder verschiedenen durch diesen Tarif gebundenen Arbeitgebern anspruchsberechtigt, so besteht der Anspruch nur einmal und ist nur demjenigen Angestellten gegenüber zu erfüllen, der Hausstandsvorstand im Sinne der Personenstandsaufnahme ist.

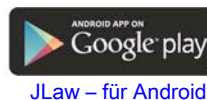
Nach § 10 dieses Manteltarifvertrages hatten die Angestellten, denen ein Hausstandsgeld nach § 7 zu gewähren war, Anspruch auf mietfreie Überlassung einer Werkswohnung.

Dieser Manteltarifvertrag vom 1. November 1954 wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1957 durch den Manteltarifvertrag vom 14. Dezember 1956 ersetzt. Durch ihn wurde § 7 Abs. 1 des MTV vom 1. November 1954 dahin geändert, daß in der ersten Zeile zwischen die Worte "verheiratete" und "Angestellte" das Wort "männliche" eingefügt wurde. § 7 Abs. 2, § 7 Abs. 3 und § 10 blieben unverändert.

- 3 -



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



- 3 -

Seit dem Inkrafttreten des Manteltarifvertrages vom 14. Dezember 1956 hat die Beklagte der Klägerin das Hausstandsgeld von monatlich 13,-- DM ab 1. Januar 1957 nicht mehr gewährt. Sie hat weiterhin für die von der Klägerin mit ihrem Ehemann und ihrem Kind bewohnte Werkswohnung als Mietzins einen Betrag von monatlich 66,75 DM vom Gehalt der Klägerin einbehalten.

Die Klägerin ist der Ansicht, ihr stehe nach wie vor der Anspruch auf Gewährung des Hausstandsgeldes und auf mietfreie Überlassung einer Werkswohnung zu. Die Änderung des MTV vom 1. November 1954 durch den MTV vom 14. Dezember 1956 (Einfügung des Wortes "männliche" in § 7 Abs. 1) verstoße gegen Art. 3 GG. Die Beklagte müsse ihr deshalb für die Jahre 1957 und 1958 das Hausstandsgeld mit insgesamt 312,-- DM nachgewähren und ihr auch die einbehaltene Miete mit insgesamt 1.602,-- DM nachzahlen.

Die Klägerin bittet, die Beklagte zur Zahlung dieser Beträge zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision gegen sein Urteil zugelassen.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen und die Abweisung der Klage. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Während des Revisionsverfahrens ist die Klägerin verstorben. Ihr Ehemann und ihre Tochter haben den Rechtsstreit als Erben aufgenommen. Sie halten an dem von der Klägerin gestellten Antrage fest.

Entscheidungsgründe:

1. Die kraft Zulassung statthafte und auch ordnungsgemäß eingelegte und begründete Revision der Beklagten konnte keinen Erfolg haben.

Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung auf § 7 Abs. 1 des Manteltarifvertrages vom 14. Dezember 1956 gestützt. Diese Bestimmung gebe, wie das Landesarbeitsgericht meint, auch nach der Änderung des § 7 Abs. 1 (Einfügung des Wortes "männlich") trotz des entgegenstehenden



- 4 -

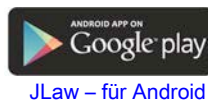
Wortlautes bei sachgerechter Auslegung den verheirateten weiblichen Angestellten, die entweder mit ihrer Familie einen gemeinsamen Haushalt führen oder sie nachweislich unterhalten, den Anspruch auf Zahlung des Hausstandsgeldes und damit den Anspruch auf mietfreie Überlassung einer Werkswohnung. Die Tarifpartner hätten mit der Änderung des § 7 nur den Doppelbezug von Hausstandsgeld ausschließen, nicht aber weiblichen Angestellten das Hausstandsgeld auch dann nehmen wollen, wenn durch die Gewährung des Hausstandsgeldes an diese weiblichen Angestellten kein Doppelbezug eintrete.

Der Senat brauchte nicht zu entscheiden, ob diesen Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts trotz der Änderung des § 7 Abs. 1 MTV vom 1. November 1954 durch die Neufassung des § 7 Abs. 1 im MTV vom 14. Dezember 1956 und des Wortlauts der Neufassung beigetreten werden kann. Insofern müßte berücksichtigt werden, daß für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages nicht die für Verträge maßgebenden Auslegungsgrundsätze anzuwenden sind. Der für Verträge anerkannte Rechtsgrundsatz, daß in einem Vertrag der beiderseits gewollte Inhalt gilt, auch wenn der Wortlaut abweicht (falsa demonstratio, vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil, 15. Aufl., 1960 § 166 IV, § 205 I, 2, § 206 VI), kann für den normativen Teil des Tarifvertrages mit seiner Wirkung für die Tarifbeteiligten nicht angewendet werden. Vielmehr sind für den normativen Teil der Tarifverträge die Grundsätze der Gesetzesauslegung maßgebend (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl. Bd. II § 18 IV 2). Das bedeutet aber, daß der gewollte Inhalt nur dann gilt, wenn er auch in dem Wortlaut einen für Dritte erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Das bleibt jedoch in dem vorliegenden Fall sehr zweifelhaft.

2. Ist davon auszugehen, daß § 7 Abs. 1 MTV durch die Neufassung gerade nur männlichen Angestellten den Anspruch auf das Hausstandsgeld geben, also die weiblichen Angestellten, auch wenn sie entweder mit ihrer Familie einen gemeinsamen Haushalt führen oder sie nachweislich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

unterhalten, vom Bezug des Hausstandsgeldes ausschließen wollte, so hatte die Klägerin gleichwohl den Anspruch auf dieses Hausstandsgeld und damit den Anspruch auf die mietfreie Überlassung der Werkswohnung. Denn die Bestimmung des § 7 Abs. 1 MTV vom 14. Dezember 1956 wäre dann als gegen Art. 3 GG verstoßend nach § 134 BGB nichtig.

Nach Art. 3 GG sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden. An diese Regelung sind auch die Tarifpartner bei der Schaffung tariflicher Normen gebunden. Der Senat verweist insoweit auf seine ständige Rechtsprechung zur Frage der Frauenlöhne (vgl. Urteile vom 15. Januar 1955 - BAG 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG -, 2. März 1955 - AP Nr. 6 zu Art. 3 GG -, 6. April 1955 - BAG 1, 348 = AP Nr. 7 zu Art. 3 GG -, 23. März 1957 - BAG 4, 240 = AP Nr. 16 zu Art. 3 GG -, 23. März 1957 - BAG 4, 125 = AP Nr. 17 zu Art. 3 GG -, 23. März 1957 - BAG 4, 133 = AP Nr. 18 zu Art. 3 GG -).

Die Nichtigkeit von § 7 Abs. 1 MTV, soweit dadurch nach dem Willen der Tarifpartner weibliche verheiratete Angestellte vom Bezug des Hausstandsgeldes ausgeschlossen sein sollten, würde sich aber auch aus Art. 6 GG ergeben. Denn wenn durch § 7 Abs. 1 MTV tatsächlich verheiratete weibliche Angestellte vom Bezug des Hausstandsgeldes ausgeschlossen worden wären, andererseits jedoch verwitwete, geschiedene oder ledige weibliche Angestellte nach § 7 Abs. 2 MTV unter den dort gegebenen Voraussetzungen den Anspruch auf das Hausstandsgeld hätten, so wären verheiratete weibliche Angestellte, die ebenfalls die Voraussetzungen des § 7 Abs. 2 für die Gewährung des Hausstandsgeldes an weibliche Angestellte erfüllen (wie dies die Klägerin tut), schlechter gestellt als verwitwete, geschiedene oder ledige weibliche Angestellte. Eine solche Regelung würde gegen den Grundsatz des Art. 6 Abs. 1 GG, nach dem die Ehe unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung steht, verstoßen und nach § 134 BGB nichtig sein (vgl. Erna Scheffler bei Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Grundrechte Bd. IV 1 (1960) S. 273 f.).



- 6 -

3. Ist somit die von den Tarifpartnern in dem Tarifvertrag vom 14. Dezember 1956 getroffene Regelung nichtig, dann muß die vorher geltende, nur durch die Einfügung des Wortes "männliche" in § 7 Abs. 1 geänderte tarifliche Regelung des Manteltarifvertrages vom 1. November 1954 weiter angewendet werden; denn diese Regelung, die im übrigen fortgalt, ist nicht geändert worden.

Dieses Ergebnis rechtfertigt sich auch nach § 139 BGB. Denn die durch eine Nichtigkeit der Beschränkung des Kreises der nach § 7 Abs. 1 MTV vom 14. Dezember 1956 Anspruchsberechtigten auf männliche Angestellte eintretende Lücke im Tarifvertrag vom 14. Dezember 1956 müßte nach den Grundsätzen des § 139 im Wege richterlicher Vertragsergänzung geschlossen werden. Das Tarifwerk ist also durch Aufnahme der Bestimmungen zu ergänzen, die die Tarifpartner vereinbart hätten, wenn sie die Nichtigkeit der von ihnen getroffenen Regelung (Ausschluß der verheirateten weiblichen Angestellten vom Bezug des Hausstandsgeldes) erkannt hätten.

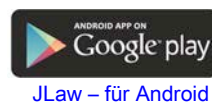
Aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die auf Grund der Äußerungen der Tarifpartner getroffen worden sind, ergibt sich, daß mit der Neufassung des § 7 Abs. 1 MTV (Einfügung des Wortes "männliche") ein Doppelbezug von Hausstandsgeld ausgeschlossen werden sollte. Daraus kann unbedenklich entnommen werden, daß die Tarifpartner auch verheirateten weiblichen Angestellten den Anspruch auf das Hausstandsgeld gegeben hätten, wenn diese verheirateten weiblichen Angestellten entweder mit ihrer Familie einen gemeinsamen Haushalt führen oder sie nachweislich unterhalten, sofern eben durch die Gewährung des Hausstandsgeldes an diese weiblichen Angestellten kein Doppelbezug von Hausstandsgeld eingetreten wäre.

gez. Nipperdey Wichmann Dr. Schröder

Dr. Kaulen Hirschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)