

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

39

Gesetz: Art. 1 Abs. 3; 3 Abs. 2, Abs. 3; 100 GG; §§ 133,
157 BGB; § 256 ZPO

Leitsätze:

1. Enthält ein Tarifvertrag neben einer nach Tätigkeitsmerkmalen geordneten Lohnregelung für männliche Arbeitnehmer eine einzige, und zwar die niedrigste, mit der Überschrift "Arbeiterinnen" versehene Lohngruppe für weibliche Arbeiterinnen, in der unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale nicht aufgestellt sind, so kann darin eine dem Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau widersprechende Behandlung der weiblichen Arbeitnehmer und damit ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG liegen. In diesem Fall ist die vereinbarte Lohngruppe "Arbeiterinnen" nichtig.
2. Ob ein solcher Verstoß vorliegt, ist aus dem Inhalt des Tarifvertrages und dem auch in seiner Durchführung zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien zu entscheiden. Er liegt nicht vor, wenn die Bezeichnung der niedrigsten Lohngruppe mit "Arbeiterinnen" lediglich eine Kurzbezeichnung für Tätigkeiten ist, die den von männlichen Arbeitnehmern zu leistenden Tätigkeiten weder gleichartig noch gleichwertig sind.
3. Für die Entscheidung von Feststellungsklagen über die Rechtswirksamkeit tariflicher Normen sind die Gerichte für Arbeitssachen auch dann zuständig, wenn die Rechtswirksamkeit aus einem Verstoß der tariflichen Normen gegen das Grundgesetz hergeleitet wird.
4. Eine Tarifvertragspartei kann auf Feststellung der Nichtigkeit einer normativen Regelung des TV auch dann klagen, wenn sie den TV gekündigt hat. Dies gilt auch dann, wenn sie selbst den TV abgeschlossen und die als nichtig bezeichnete Regelung selbst mitgestaltet hat.

Aktenzeichen: 1 AZR 64/56

Urteil des BAG vom 23. März 1957

LAG Freiburg



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

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

AZR 64/56
I Sa 128/55 (Freiburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 22. März 1957
gez. 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 Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Reibel und Kettner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Freiburg vom 15. De-
zember 1955 - I Sa 128/55 - aufgehoben und die
Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung,
auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an
das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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 (Industriegewerkschaft Nahrung-Genuss und Gaststätten), schloss am 31. August 1954 mit der Beklagten, einem Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie, einen als Werkstarif bezeichneten Firmentarif ab, der in Abschnitt I die folgende Lohngruppeneinteilung enthielt:

1. Gelernte Arbeiter aller Berufe,
2. Angelernte Arbeiter des Laboratoriums und der technischen Abteilung einschließlich Kesselhaus sowie Pförtner und Nachtwächter,
3. Arbeiter der Fabrik, Hof- und Landwirtschaftsarbeiter sowie Hilfsarbeiter der technischen Abteilung,
4. Arbeiter des Versandes und der Aufmachung,
5. Arbeiterinnen.

Die Anfangs- und die Endlöhne für Arbeiterinnen lagen nach der Lohngruppe 5 dieses Tarifs niedriger als die Anfangs- und Endlöhne der Arbeiter in den anderen Gruppen der tariflichen Lohnregelung. Innerhalb der Gruppe der "Arbeiterinnen", nicht auch innerhalb der Gruppen 1 - 4 für "Arbeiter" war für die ersten 6 Monate der Beschäftigung eine niedrigere Entlohnung vorgesehen. Dieser Tarifvertrag ist von beiden Parteien gekündigt worden. Er wurde ersetzt durch einen Lohn- und Gehaltstarifvertrag zwischen den Parteien vom 7. November 1955, der mit Wirkung vom 1. Oktober 1955 abgeschlossen ist. In diesem neuen Tarifvertrag sind die Lohnempfänger in 9 nach Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Gruppen eingeteilt, eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen ist nicht mehr gemacht worden.

Mit der am 14. Juni 1955 erhobenen Klage hat die Klägerin Feststellung dahin begehrt, daß die Ziffer 5 des Firmentarifvertrages vom 31. August 1954 wegen Verstoßes gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau des Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG nichtig sei. Die Ziffer 5 beinhalte eine Schlechterstellung der Arbeiterinnen allein ihres Geschlechtes wegen. Dies zeige sich auch darin, daß mehrere Arbeiterinnen gleiche Arbeit wie Arbeiter leisteten, gleichwohl aber nur nach der ungünstigeren Lohngruppe Ziffer 5 bezahlt würden.



- 3 -

Die Beklagte hat demgegenüber geltend gemacht, die Klägerin könne die von ihr beantragte Feststellung deshalb nicht begehren, weil sie bereits zur Zeit der Klageerhebung die Möglichkeit gehabt habe, den Tarifvertrag durch Kündigung zu beseitigen, und diese Befugnis später auch ausgeübt habe. Dem Klagebegehren stehe auch entgegen, daß die Klägerin selbst Partei des jetzt von ihr als teilweise nichtig bezeichneten Tarifvertrages sei und bei dessen Ausgestaltung auch in der Ziffer 5 mitgewirkt habe. Die Beklagte hat insbesondere erklärt, die Bezeichnung "Arbeiterinnen" enthalte eine ausreichende Kennzeichnung der von diesen Arbeitnehmern zu leistenden Art der Arbeit. Dabei handele es sich um Arbeiten, die der männlichen Arbeitnehmer nicht gleich seien. Sofern in einzelnen Ausnahmefällen einzelne Männer gelegentlich mit Arbeiten beschäftigt worden seien, mit denen auch Frauen beauftragt worden seien, handele es sich um den Einsatz minderleistungsfähiger Männer aus sozialen Gründen oder um die gelegentliche Miterledigung von Frauenarbeit durch Männer.

Die Vorinstanzen haben dem Klageantrag entsprochen.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision ist in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden; sie musste zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung führen.

Bei der von der Klägerin zur Entscheidung gestellten Frage, ob die Ziffer 5 in Abschnitt I des Tarifvertrages vom 31. August 1955 rechtsbeständig ist, handelt es sich um die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 ZPO.

Der Tarifvertrag ist seinem Wesen nach ein privatrechtlicher Vertrag, der zwischen privatrechtlichen Parteien in der privatrechtlichen Form des Vertrages und in seinem normativen Teil zur Regelung des Inhaltes, des Abschlusses und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, also zur Regelung privat



Matthias Prinz
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

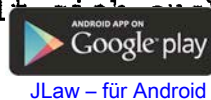
Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Band 2 § 18, mit weiterem Schrifttum). Die Tarifpartner (einzelne Arbeitgeber oder privatrechtliche Verbände) stehen einander bei den Verhandlungen über den Abschluss des Tarifvertrages und bei diesem Abschluss als gleichberechtigte Parteien gegenüber und vereinbaren die Bedingungen des Tarifvertrages wie die Bedingungen eines jeden anderen Vertrages. Sie handeln dabei als Subjekte des Privatrechts, nicht des öffentlichen Rechts. Sie bezwecken auch die Regelung privatrechtlicher Verhältnisse. Dies wird u.a. auch daran erkenntlich, daß die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des Tarifvertrages und durch diesen Abschluss eigene privatrechtliche, schuldrechtliche Verpflichtungen eingehen (vgl. z.B. die sog. Friedenspflicht). Der Feststellung, daß Tarifverträge einschließlich der Firmentarifverträge privatrechtliche Verträge sind, steht nicht entgegen, daß durch den Tarifvertrag Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse tarifgebundener Arbeitnehmer und Arbeitgeber normativ und nur begrenzt abdingbar geregelt werden. Denn dadurch, daß kraft Gesetzes (§§ 1, 4 TVG) der Tarifvertrag echte, objektive, zwingende Rechte enthält, wird nichts an seiner privatrechtlichen Natur geändert. Der Gesetzgeber hat seine Befugnis, Rechtsnormen zu setzen, den Tarifvertragsparteien im gesetzlich bestimmten Rahmen übertragen und ihnen hierzu als Mittel das privatrechtliche Institut des Tarifvertrags zur Verfügung gestellt (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 1 Anm. 118).

Handelt es sich aber bei dem Tarifvertrag um einen privatrechtlichen Vertrag, so stellt der Rechtsstreit, in dem um die Frage der Wirksamkeit oder der Unwirksamkeit eines Tarifvertrages gestritten wird, einen bürgerlichen Rechtsstreit im Sinne des § 13 GVG dar, zu dessen Entscheidung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG die Gerichte für Arbeitsachen berufen sind.

Insbesondere sind auch, wie im Schrifttum (vgl. Dersch-Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., 1955, § 2 Anm. 48; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 2 Anm. 69, dies. § 47 Anm. 10) anerkannt ist, Feststellungsklagen hinsichtlich der Rechtsgültigkeit einzelner Tarifverträge zulässig. Es handelt sich um die



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 ZPO. Solche Feststellungsklagen sind insbesondere nicht nur dann zulässig, wenn es sich um einzelne Bestimmungen des schuldrechtlichen Teiles des Tarifvertrages handelt, also um Bestimmungen, die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien als Gläubiger oder Schuldner begründen, gestalten oder beseitigen. Sie sind vielmehr als Feststellungsklagen der Tarifvertragsparteien auch dann zulässig, wenn sie normative Regelungen des Tarifvertrages betreffen. Die normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages beziehen sich zwar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Zugleich sind sie aber auch Vertragsinhalt. Die Rechtsstellung der Tarifvertragsparteien wird durch die Frage der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der von ihnen normativ gestalteten Arbeitsbedingungen beeinflusst. Dies zeigt sich schon darin, daß die Unwirksamkeit einer normativen Bestimmung des Tarifvertrags die Tarifvertragsparteien vor die Frage stellt, welche Folgerungen sie aus dieser Unwirksamkeit herleiten wollen, insbesondere ob Tarifverhandlungen zur Ausfüllung der so bestehenden Lücke erforderlich sind. Sodann kann von der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit auch einer einzelnen normativen Bestimmung Gültigkeit oder Ungültigkeit des gesamten Tarifvertrages abhängen (§ 139 BGB). Daß auch der Gesetzgeber selbst derartige Feststellungsklagen der Tarifvertragsparteien über die Wirksamkeit normativer Regelungen des Tarifvertrages grundsätzlich für zulässig erachtet, folgt aus § 8 TVG. Dort ist ausgesprochen, daß rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbehörden, die in Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrages ergangen sind, in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten für die Gerichte, Schiedsgerichte und Schiedsgutachterstellen verbindlich sind. Dabei handelt es sich in diesem Zusammenhang, weil eine erweiterte Rechtskraftwirkung der ergangenen Entscheidungen statuiert wird, in erster Linie grundsätzlich um normative Bestimmungen des



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 6 -

stellungsklagen, weil § 8 TVG nur für den Urteilstenor in Betracht kommt. Sind aber Feststellungsklagen zwischen Tarifvertragsparteien über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages zulässig, so ist kein Grund ersichtlich, die Zulässigkeit dieser Feststellungsklagen auf die Fälle zu beschränken, in denen es sich um die Rechtswirksamkeit des ganzen Tarifvertrages, damit um das Bestehen eines Tarifvertrages als solchen, handelt. Vielmehr muß der gleiche Grundsatz gelten, wenn nur die Rechtsunwirksamkeit einer einzelnen tariflichen Bestimmung in Frage steht, mag diese dem schuldrechtlichen oder normativen Teil des Tarifvertrages angehören (vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 8 Anm. 6).

Die weiter von der Revision zur Nachprüfung gestellte Frage, ob die Gerichte für Arbeitssachen auch dann zur Entscheidung über die Frage der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit eines Tarifvertrages berufen sind, wenn nach dem Klagevortrag die Unwirksamkeit des abgeschlossenen Tarifvertrages aus einem Verstoß gegen verfassungsrechtliche Grundsätze herzuleiten ist, bejaht der Senat. Insoweit wird Bezug genommen auf die Urteile des Senates vom 15.1.1955 (BAG 1 S. 258), vom 2.3.1955 (AP Art. 3 GG Nr. 6) und 6.4.1955 (BAG 1 S. 348), deren insoweit tragende Gründe der Senat neuerdings in der Sache Landkreis Uelzen ./.. Kunze - 1 AZR 326/56 - in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 23. März 1957 geprüft und bestätigt hat.

Dem Bundesverfassungsgericht ist nach geltendem Verfassungsrecht keine ausschließliche, allumfassende Normenkontrolle in dem Sinn übertragen, daß es zur Entscheidung in jedem Fall ausschließlich zuständig wäre, wenn die Verfassungsmäßigkeit einer Rechtsnorm gleich welcher Art zur Erörterung steht. Das Bundesverfassungsgericht ist vielmehr nur dann zur Entscheidung berufen, wenn dem unter der Herrschaft des Grundgesetzes tätig gewordenen staatlichen Gesetzgeber unterstellt wird, er habe in seinem Gesetzgebungsakt zwingende verfassungsrechtliche Regelungen nicht beachtet. Eine Zuständigkeit des Bundesverfassungsgerichtes zur Normenkontrolle besteht aber dann nicht, wenn es sich nicht um von dem s



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

Gesetze in formellem Sinne handelt, sondern um Rechtsetzung durch andere Stellen, mögen diese ihre Rechtsetzungsbefugnis auch aus staatlicher Ermächtigung ableiten, wie dies die Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Normensetzung auf Grund der in dem Tarifvertragsgesetz enthaltenen einschlägigen Ermächtigung tun.

Nach § 256 ZPO, der auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren im allgemeinen und bei der Feststellungsklage einer Gewerkschaft auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit eines Tarifvertrages im besonderen anzuwenden ist, sind Feststellungsklagen nur dann zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung hat. Ein solches Interesse an alsbaldiger Feststellung steht hier der Klägerin zur Seite, und zwar auch noch bei Schluß der letzten Tatsachenverhandlung. Die von der Klägerin erstrebte Feststellung, daß der Tarifvertrag vom 31. August 1954, der bis zum 30. September 1955 gegolten hat und während dieser Zeit die Arbeitsverhältnisse der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer normativ regeln sollte, in seiner Ziffer 5 rechtsunwirksam ist, hat nicht nur für die Rechtsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer und der Beklagten Bedeutung, sondern auch für die Frage, ob und in welchem Umfang der Tarifvertrag gültig ist. Die alsbaldige Klärung der Rechtslage durch richterliches Urteil dient der Bereinigung dieser bestehenden Rechtsunsicherheit. Es würde mit den Grundsätzen der Prozeßökonomie unvereinbar sein, der Klägerin das Interesse an alsbaldiger Feststellung mit der Begründung abzusprechen, daß nunmehr deshalb, weil der Tarifvertrag vom 31. August 1954 durch den vom 7. November 1955 ersetzt worden ist, die bei der Beklagten beschäftigten Arbeiterinnen nicht mehr nach der von der Klägerin als nichtig bezeichneten Ziffer 5 des Abschnittes I des Tarifvertrages vom 31. August 1954 bezahlt würden und daß die Arbeiterinnen, sofern sie während der Geltungszeit des Tarifvertrages vom 31. August 1954 ihrer Ansicht nach unterbezahlt sein sollten, die ihnen vermeintlich noch zustehenden Nachzahlungsansprüche durch Leistungsklage geltend machen könnten. Dies würde dazu führen, daß eine Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten anhängig



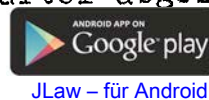
werden könnte, in denen es sich um die gleiche Frage, wie sie von der Klägerin durch ihre Feststellungsklage zur Entscheidung gestellt wird, handelt. Denn die Entscheidung über alle diese Leistungsklagen wäre von der Frage abhängig, ob die normative Vergütungsregelung der Ziffer 5, Abschnitt I des Tarifvertrages vom 31. August 1954 rechtswirksam ist; diese Frage wäre in allen Leistungsklagen der Arbeiterinnen als Vorfrage zu entscheiden. Wird hingegen diese Frage durch den Feststellungsantrag in diesem Verfahren grundsätzlich entschieden, so schafft das ergehende Urteil im Falle seiner Rechtskraft eine nach § 8 TVG bindende Vorentscheidung über diese auch für von den Arbeiterinnen noch anzustrengende Leistungsklagen erhebliche Frage. Schon aus diesem Grund ist der Klägerin, die als Gewerkschaft auch das Interesse ihrer Mitglieder an der baldigen Klärung dieser Frage zu wahren hat und deshalb im Hinblick auf diese ihre Aufgabenstellung auch ein eigenes Interesse an der beantragten Feststellung hat, ein Interesse an alsbaldiger Feststellung im Sinne des § 256 ZPO zuzusprechen.

Der Bejahung des Feststellungsinteresses steht auch nicht entgegen, daß die Klägerin den Tarifvertrag vom 31. August 1954 kündigen konnte und tatsächlich auch gekündigt hat. Die Rechtswirkungen einer solchen Kündigung sind von denen der hier begehrten Feststellung der bereits anfänglich bestehenden Rechtsunwirksamkeit der Ziffer 5, Abschnitt I des Tarifvertrages vom 31. August 1954 von Grund aus verschieden: die Kündigung beendet den Tarifvertrag und hebt die durch den Abschluß des Tarifvertrages eingetretenen Bindungen und Wirkungen nur für die Zukunft auf, besagt aber nichts darüber, ob der Tarifvertrag in seiner Ziffer 5 überhaupt jemals rechtsbeständig war und als normative Regelung die Arbeitsverhältnisse der Arbeiterinnen und der Beklagten ordnen konnte.

Schließlich kann die Zulässigkeit der Klage auch nicht, wie die Revision meint, deshalb bezweifelt werden, weil die Klägerin selbst den Tarifvertrag vom 31. August 1954 (und die in ihm in Abschnitt I enthaltene Ziffer 5 "Arbeiterinnen") mitgestaltet und als Tarifvertragspartei abgeschlossen hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Es ist jeder Vertragspartei unbenommen, die Rechtsunwirksamkeit eines von ihr selbst geschlossenen Vertrages im gerichtlichen Verfahren prüfen zu lassen. Dies gilt auch dann, wenn die Vertragsabrede, die nach Ansicht dieser Vertragspartei nichtig sein soll, der Form und dem Inhalt nach nicht nur von dieser Vertragspartei gebilligt, sondern auch veranlasst worden ist. Aus dem der Beurteilung in der Revisionsinstanz zugrunde liegenden Sachverhalt ist im übrigen nicht ersichtlich, daß der Klägerin bereits im Zeitpunkt der Vertragsverhandlungen bekannt war, daß die Ziffer 5, Abschnitt I des Tarifvertrages zu rechtlichen Bedenken Anlass geben konnte. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sog. Frauenlohnfrage stammt aus den ersten Monaten des Jahres 1955, der streitige Tarifvertrag ist im Sommer 1954 vereinbart, die Feststellungsklage im Sommer 1955 erhoben.

Fehlsam ist auch der Angriff der Revision, die Klägerin könne deshalb die von ihr beantragte Feststellung nicht begehren, weil die Tarifvertragsparteien nicht an den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG gebunden seien. Ob die Tarifvertragsparteien an diese Grundsätze gebunden sind, ist eine Frage, die bei der sachlichen Prüfung des Feststellungsbegehrens zu erörtern ist; sie ist jedoch für die Frage, ob die von der Klägerin verfolgte Feststellungsklage zulässig ist, nicht zu prüfen.

Nach alledem ist die Klage vor den Gerichten für Arbeits-sachen in der Form der Feststellungsklage zulässig. Der Entscheidung der Vorinstanzen ist insoweit beizutreten.

Das Landesarbeitsgericht ist auch mit Recht davon ausgegangen, daß Inhalt des Gleichberechtigungsgrundsatzes von Mann und Frau (Art. 3 Abs. 2 GG) auch der Lohngleichheitssatz ist, wonach weibliche Arbeitnehmer den gleichen Lohn wie männliche Arbeitnehmer zu beanspruchen haben, wenn sie die gleiche Arbeit wie männliche Arbeitnehmer verrichten. Tarifliche Regelungen, die diesem Lohngleichheitssatz nicht Rechnung tragen, sind wegen Verstoßes gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz von Mann und Frau nichtig. Denn der Lohngleichheitssatz bindet auch die Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse durch Setzung tariflicher



Normen. Dies hat der Senat schon in den vorerwähnten Entscheidungen vom 15.1., 2.3. und 6.4.1955 ausgeführt und in der neuerlichen Entscheidung vom 23. März 1957 - 1 AZR 326/56 - bestätigt. Um Wiederholungen zu vermeiden, verweist der Senat auf diese Urteile.

Im vorliegenden Fall war daher zu prüfen, ob die tarifliche Regelung, die "Arbeiterinnen" ohne nähere Bestimmung der Tätigkeitsmerkmale in eine einzige, und zwar die niedrigste Vergütungsgruppe zusammengefasst hat, während für männliche Arbeitnehmer vier unterschiedliche, nach Tätigkeitsmerkmalen eingeteilte Lohngruppen vorgesehen sind, der Gleichberechtigung von Mann und Frau widerspricht. Das wäre jedenfalls dann der Fall, wenn die Regelung dahin aufzufassen wäre, daß nach der Lohngruppe "Arbeiterinnen" alle Frauen in ihrer Gesamtheit auch dann bezahlt werden sollen, wenn sie die gleiche Arbeit leisten, die Männer leisten, und für die diesen nach den Lohngruppen 1 - 4 eine höhere Vergütung bezahlt wird. Leisten hingegen die in der Lohngruppe 5 zusammengefassten Arbeiterinnen andere Arbeit als die Männer, sind also die Tätigkeitsmerkmale dieser Lohngruppe in Wahrheit denen der Lohngruppe 1 - 4 nicht gleich im Sinne der von dem Senat in seiner Rechtsprechung entwickelten Grundsätze, so verstößt die tarifliche Regelung nicht gegen das Grundgesetz. Ein sicherer Schluß dahin, daß die Arbeiterinnen schon deshalb benachteiligt würden, weil sie - im Gegensatz zu den Männern - in einer einzigen Lohngruppe zusammengefasst sind und weil bei ihnen - ebenfalls im Gegensatz zu den für männliche Arbeitnehmer getroffenen Regelung - in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung geringere Löhne gezahlt werden als in den folgenden Monaten, ist also nicht ohne weiteres gerechtfertigt. Denn der Satz "Gleicher Lohn für Mann und Frau bei gleicher Arbeit" und damit der Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG würde nur dann verletzt sein, wenn, wie ausgeführt, alle weiblichen Arbeitnehmerinnen ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit, selbst wenn diese der der Lohngruppen 1 - 4 gleichartig oder gleichwertig sein würde, in die niedrigste Lohngruppe 5 eingeordnet würden. Bedeutet aber die Bezeichnung "Arbeiterinnen" in der Lohngruppe 5 nichts Anderes als eine Kurzfassung zur Bezeichnung von der Art nach besonderen



Tätigkeiten, die nicht mit den von männlichen Arbeitnehmern der Lohngruppen 1 - 4 ausgeübten Tätigkeiten gleichartig oder gleichwertig sind, so liegt kein Verstoß gegen die Gleichberechtigung von Mann und Frau vor, wenn die Tarifvertragsparteien in Kenntnis und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gegebenheiten diese Arbeiten unter der Kurzbezeichnung "Arbeiten für weibliche Arbeitnehmer" oder, wie hier, nur "Arbeiterinnen" zusammenfassen. Dann liegt nämlich sachlich in einer solchen Beschreibung in Wahrheit eine nach Tätigkeitsmerkmalen.

Es muß also geprüft werden, ob die Tarifvertragsparteien bei Abschluß des Tarifvertrages mit der Lohngruppe 5 Tätigkeiten entlohnen wollten, die von den Tätigkeiten der Lohngruppen 1 - 4 wesensmäßig verschieden sind. Ein Anhaltspunkt hierfür ist, wie der Firmentarifvertrag in diesem Punkt bei der Beklagten als Tarifpartnerin realisiert worden ist. Wenn die weiblichen Arbeiterinnen gerade ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und auch dann, wenn sie Tätigkeiten ausübten, die für männliche Arbeitnehmer nach den Lohngruppen 1 - 4 vergütet wurden, in Lohngruppe 5 eingereiht worden sind, so würde das für einen Verstoß der Lohngruppe 5 gegen die Lohngleichheit von Mann und Frau sprechen. Die von dem Landesarbeitsgericht bisher getroffenen Feststellungen reichen aber nicht aus, um seine Entscheidung, die Lohngruppe 5 sei wegen Verstoßes gegen den Lohngleichheitsgrundsatz nichtig, zu tragen. Es ist lediglich festgestellt, daß eine einzige im Versand beschäftigte Arbeiterin die gleiche Arbeit geleistet hat wie die ebenfalls im Versand beschäftigten tariflich nach einer höheren Lohngruppe bezahlten männlichen Arbeitnehmer. Hierbei handelt es sich aber um einen Einzelfall, der für sich allein nicht dazu ausreicht, um die weitreichende Folge der Nichtigkeit der Lohngruppe 5 und damit der tariflichen Vergütungsregelung für die Gesamtheit der Arbeiterinnen in dem Betrieb der Beklagten, in dem nach ihrer unwidersprochenen Darstellung weit über 1000 Frauen beschäftigt werden, zu rechtfertigen. Ein solcher Einzelfall spricht jedenfalls nicht dafür, daß durch die Vergütungsregelung der Lohngruppe 5 die weiblichen



Arbeitnehmer in ihrer Gesamtheit benachteiligt werden sollten und benachteiligt wurden. Soweit es sich nur um diesen Einzelfall handelt, ist die betreffende Arbeiterin, wenn sie tatsächlich gleiche Arbeit wie Männer leistet, unrichtig eingestuft worden. Aus der weiteren Feststellung des Landesarbeitsgerichts, daß eine Anzahl von Männern ebenso wie eine Anzahl von Frauen mit dem Reinigen von Toiletten beschäftigt worden ist, wobei aber die Frauen nach der Lohngruppe 5, die Männer nach der Lohngruppe 4 bezahlt worden sind, folgt ebenfalls noch nicht, daß die tarifliche Regelung der Lohngruppe 5 dem Lohngleichheitsgrundsatz widerspricht. Eine solche Feststellung wäre nur gerechtfertigt, wenn der Tarifvertrag für Reinigungsarbeiten in Toiletten eine Lohnregelung enthielte und dabei eine unterschiedliche Bezahlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern vorsähe. Das ist aber nicht der Fall. Weder enthält der Tarifvertrag eine Regelung des Arbeitsentgeltes für Arbeitnehmer, die mit Reinigung von Toiletten beschäftigt werden, noch kann er im Wege der Lückenausfüllung dahin ausgelegt werden, daß Reinigungsarbeiten auf den Toiletten nach einer bestimmten Lohngruppe zu bezahlen sind, die unterschiedliche Löhne für Männer und Frauen aussetzt, oder daß die Leistung dieser Arbeiten durch Männer nach einer der Lohngruppen 1 - 4, durch Frauen aber nach der Lohngruppe 5 zu vergüten ist. Bei dieser Sachlage ist es einem Arbeitgeber unbenommen, einem Arbeitnehmer, der früher eine im Tarif geregelte Tätigkeit geleistet hat, jetzt aber eine andere, tariflich nicht erfasste Arbeit leistet, außertariflich ein Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Höhe der Bezüge entspricht, die der Arbeitnehmer erhielt, als er noch die im Tarifvertrag nach Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Arbeit leistete. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber - wie dies hier nach der unwidersprochenen Darstellung der Beklagten der Fall ist - eine solche außertarifliche Bezahlung in wenigen Einzelfällen männlichen Arbeitnehmern ausnahmsweise deshalb gewährt, weil sie zu der tariflich geregelten früher von ihnen geleisteten Arbeit wegen einer während der Betriebszugehörigkeit eingetretenen



Verminderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage sind, ihnen aber aus sozialen Gründen ein anderweitiger Arbeitsplatz im Betriebe bei gleicher Bezahlung wie früher erhalten bleiben soll.

Das Landesarbeitsgericht wird also noch eingehende tatsächliche Feststellungen in der Richtung zu treffen haben, ob in erheblichem Umfange Frauen trotz gleicher Tätigkeit, wie sie für Männer im Tarifvertrage geregelt ist, nur den Lohn der Gruppe 5 erhalten haben, d.h. wieviele der insgesamt während der Laufzeit des Tarifvertrages bei der Beklagten beschäftigten weiblichen Arbeitnehmerinnen eine Arbeit zu leisten hatten, die, wenn sie von männlichen Arbeitnehmern geleistet worden wäre, nach den Lohngruppen 1 - 4 zu vergüten gewesen wäre. Stellt das Landesarbeitsgericht dabei fest, daß die überwiegende Mehrzahl der bei der Beklagten damals insgesamt beschäftigt gewesenen Frauen eine andere, den Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppen 1 - 4 ungleiche Arbeit geleistet hat, es sich bei den Fällen gleicher Arbeit im Sinne der Rechtsprechung des Senats also nur um Ausnahmen gehandelt hat, so wird die Feststellung, die Lohngruppe 5 verstoße gegen die Gleichberechtigung von Mann und Frau, nicht zu treffen sein. Sollte aber das Landesarbeitsgericht zu der Feststellung kommen, daß während der Laufzeit des Tarifvertrages vom 31. August 1954 wesentliche Teile der weiblichen Arbeitnehmerschaft mit Tätigkeiten beschäftigt worden sind, die für männliche Arbeitnehmer nach den Tarifgruppen 1 - 4 zu entlohnen waren, so ist die Lohngruppe 5 lediglich mit Rücksicht auf die Geschlechtszugehörigkeit eingeführt worden, nicht aber mit Rücksicht auf eine von den weiblichen Arbeitnehmern ausgeübte gegenüber den Tätigkeitsmerkmalen der Lohngruppen 1 - 4 ungleiche Tätigkeit.

Aus diesen Gründen war der Rechtsstreit unter Aufhebung des angefochtenen Urteils zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Dr. Poelmann

Wichmann

Dr. Schröder

Kettner

Reibel



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)