

10. Juni 1964

71

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

Gesetz: Verfassung NRW Art. 24 Abs. 2; TO.A § 3 Abs. 1;
Anlage 1 VergGr. VI b (Registrator in einer Registratur des Finanzministeriums)

Leitsätze:

- 1) Unter der Voraussetzung, daß es sich bei Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW nicht um einen Programmsatz, sondern um einen aktuellen unmittelbar geltenden und alle Lohnvereinbarungen, gleich welcher Art, bindenden Rechtssatz handelt, versucht der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung die Lohngerechtigkeit im Rahmen vergleichbarer Tatbestände zu verwirklichen.
- 2) Lohn im Sinne von Art. 24 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 VerfNRW ist der Lohn, der einerseits dem Wert der Leistung des Arbeitenden entspricht und andererseits den nach Ort und Zeit oft sehr unterschiedlichen angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie deckt (Leistungs- und Soziallohn).
- 3) Ein Lohn, der höher ist als der, der aufgrund von Leistung und angemessenem Lebensbedarf als niedrigster Lohn zu bilden ist, scheidet für den Anspruch auf "gleichen Lohn" im Sinne der Verfassungsvorschrift aus.
- 4) Wenn für den arbeitenden Menschen der sozialen Gerechtigkeit wegen die Vertragsfreiheit dahin eingeschränkt wird, daß unter bestimmten Voraussetzungen eine nicht zu unterschreitende Lohngrenze festgelegt wird, gleichgültig, ob dies durch Tarifvertrag, Gesetz oder Landesverfassung geschieht, so verstößt dies nicht gegen Art. 2 Abs. 1 GG.
- 5) Es kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß Tarifvertragsparteien bei den Lohnregelungen sowohl das Leistungsprinzip als auch das Prinzip des Soziallohns gebührend berücksichtigen, wenn auch der Beweis des Gegenteils offen bleibt.
- 6) Die Vergütungsregelung der TO.A - jetzt BAT - berücksichtigt das Anliegen des Art. 24 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 VerfNRW.

Aktenzeichen: 4 AZR 187/63

Urteil des BAG vom 10. Juni 1964

LAG Düsseldorf



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

LAZR 187/63
6 Sa 207/62 Düsseldorf
verkündet
am 10. Juni 1964
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

71

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 1964 durch den
Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Martel
und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Grote und
Schulz-Rupp für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Februar
1963 - 6 Sa 207/62 - wird auf Kosten des Klägers
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](#)

Tatbestand:

Der Kläger ist als Registrator in der Registratur der Abteilung IV des Finanzministeriums des beklagten Landes tätig und erhält Vergütung nach VergGr. VII TO.A.

Nach dem Geschäftsverteilungsplan des Finanzministeriums aus dem Jahre 1959 waren in der Registratur außer dem Kläger noch zwei weitere Angestellte beschäftigt, nämlich der Angestellte S als Registraturleiter (VergGr. V b) und der Angestellte P als stellvertretender Registraturleiter (VergGr. VI b). Dem Angestellten S oblag außer seinen Aufgaben als Leiter die registraturmäßige Bearbeitung von Vorgängen für 1 Referenten und 1 Sachbearbeiter, dem Angestellten P die für 3 Referenten und 7 Sachbearbeiter und dem Kläger die für 8 Referenten, 1 Hilfsreferenten und 11 Sachbearbeiter. Dabei hatte der Angestellte S nur Einzelsachen, der Angestellte P überwiegend Einzelsachen und der Kläger zu 95 % Allgemeinsachen auf den Gebieten des Tarif-, Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts zu bearbeiten. Die Bearbeitung von Allgemeinsachen ist wesentlich schwieriger und zeitraubender als die von Einzelsachen. Auf den ihm zugewiesenen Gebieten hat der Kläger die Vorgänge herauszusuchen, bei denen das Aktenzeichen angegeben ist. Die Zusammenstellung von Tarifunterlagen und das Heraussuchen von Vorgängen, bei denen nur ein sachlicher Zusammenhang besteht, obliegt ihm nicht. Diese Arbeiten werden vom Referenten selbst oder einem Sachbearbeiter vorgenommen.

Der Kläger ist der Ansicht, er habe Anspruch auf Vergütung nach VergGr. VI b TO.A, weil er sich durch besondere Leistungen und besondere Tüchtigkeit auszeichne. Seine besondere Tüchtigkeit ergebe sich aus der Menge der von ihm erledigten Arbeit, während seine besonderen Leistungen darin lägen, daß er seit 1958 sehr schwierige Sachgebiete zu bearbeiten habe. Im übrigen verletze es auch den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn das beklagte Land dem stellvertretenden Registraturleiter Vergütung nach VergGr. VI b zubillige, während der Kläger die schwierigsten Arbeiten in der Registra-



tur erledigt habe und auch mengenmäßig am stärksten beansprucht worden sei. Der Kläger hat die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, ihn für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1959 nach VergGr. VI b TO.A zu bezahlen.

Das beklagte Land hat um Abweisung der Klage gebeten. Es macht geltend, der Kläger erfülle das Merkmal der besonderen Leistungen nicht. Die Menge der erledigten Arbeit allein könne seine Höhergruppierung nicht rechtfertigen. Die Bearbeitung von Allgemeinsachen gehe in ihrem Schwierigkeitsgrad auch nicht über die Tätigkeit eines Registrators der VergGr. VII hinaus und fordere keine besonderen Leistungen. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor, weil die höhere Einstufung des Registraturleiters und seines Stellvertreters von sachlichen Erwägungen getragen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 22. Februar 1963 die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während das beklagte Land um Zurückweisung der Revision bittet.

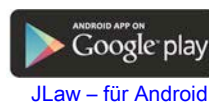
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Unter die vom Kläger beanspruchte Fallgruppe der VergGr. VI b TO.A fallen:

"Leiter von Registraturen größeren Umfangs sowie Registraturangestellte, die sich durch besondere Leistungen und besondere Tüchtigkeit auszeichnen."

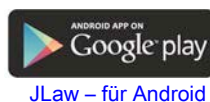
Da der Kläger nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils nicht Leiter einer Registratur größeren Umfangs ist, kommt diese Fallgruppe für ihn nur dann in Betracht, wenn er dem dort weiter aufgeführten Kreis von Registraturangestellten zuzurechnen ist. Ohne Rechtsirrtum verneint das Berufungsgericht das bereits deshalb, weil die Tätigkeit des Klägers das Merkmal der "besonderen Leistungen" in dem der Klage



zugrundeliegenden Zeitraum, nämlich dem Jahr 1959, nicht aufweist.

Wenn die Leistungen eines Angestellten als "besondere" im Sinne der Tarifnorm angesprochen werden sollen, dann müssen sie sich durch den Einsatz von höherem Wissen und Können auszeichnen. Ob die dem Angestellten übertragene überwiegende Tätigkeit das verlangt, ist an dem Wissen und Können zu messen, das zur Bewältigung von Arbeiten mit einem Schwierigkeitsgrad vonnöten ist, wie er in der VergGr. VII TO.A vorausgesetzt wird. Der Angestellte muß also eine Tätigkeit ausüben, die vermöge ihrer Schwierigkeit ein höheres Wissen und Können verlangt, als es gemeinhin für eine Tätigkeit in der VergGr. VII gefordert wird (vgl. BAG AP Nr. 4, 79, 82 zu § 3 TO.A). Dabei ist zu beachten, daß schon die VergGr. VIII eine schwierigere Registrartätigkeit und die VergGr. VII Aufgaben voraussetzt, zu deren Erfüllung gründliche Fachkenntnisse, d.h. eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur, erforderlich sind. Von diesem Begriff der "besonderen Leistungen" geht das Berufungsgericht auch aus.

Es verneint dann deren Vorliegen mit dem Hinweis, zwar habe der Kläger zu 95 % Allgemeinsachen und nur zu 5 % Einzelsachen bearbeitet. Es sei auch zu beachten, daß die registrarmäßige Bearbeitung von Allgemeinsachen schwieriger sei als die von Einzelsachen. Aber schon in der VergGr. VII werde die Erledigung von Aufgaben gefordert, für die gründliche Fachkenntnisse benötigt würden. Zu solchen Aufgaben sei auch die Bearbeitung von schwierigen Sachen zu rechnen, wie sie die Allgemeinsachen darstellten. Die Zusammenstellung von Tarifunterlagen und das Heraussuchen von Vorgängen, bei denen nur ein sachlicher Zusammenhang bestehe, erfolge durch den Referenten selbst oder einen Sachbearbeiter. "Besondere Leistungen" im Sinne der hier maßgeblichen Tarifnorm lägen daher nicht vor. Diese Bewertung greift die Revision vergeblich an. Denn daß das Landesarbeitsgericht dabei Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt habe oder daß die



Bewertung, insbesondere wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände, offensichtlich fehlerhaft sei, ist nicht ersichtlich (AP Nr. 18, Nr. 19 zu § 3 TO.A).

Wenn der Kläger aber keine "besonderen Leistungen" erbringt und deshalb keinen tariflichen Anspruch auf die von ihm begehrte VergGr. VI b TO.A hat, dann bedarf es keiner Prüfung mehr, ob seine für die Eingruppierung maßgebende Tätigkeit das weitere Tätigkeitsmerkmal der "besonderen Tüchtigkeit" erfüllt. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Ausführungen des angefochtenen Urteils hierzu richtig sind.

Auch aus dem Gesichtspunkt des Art. 24 Abs. 2 der Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen (VerfNRW) vom 28. Juni 1950 sind die Revision und die Klage nicht gerechtfertigt. Nach dieser Verfassungsvorschrift muß der Lohn der Leistung entsprechen und den angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken. Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn. Das gilt auch für Frauen und Jugendliche.

Das Landesarbeitsgericht führt zu dieser Verfassungsbestimmung aus, sie begründe keine unmittelbaren Rechte des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. Es könne daher unerörtert bleiben, ob die Tätigkeit des Klägers der des Angestellten P gleiche und ob von beiden Angestellten eine gleiche Leistung erbracht werde. Wenn Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW unmittelbar gelten würde, so würde nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts hierdurch die Vertragsfreiheit, insbesondere soweit sie die Lohngestaltung betreffe, derart eingeschränkt werden, daß der Vorrang des Art. 2 Abs. 2 - gemeint wohl Abs 1 - GG nicht mehr gewahrt bleibe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts rügt die Revision. Sie hält die genannte Verfassungsbestimmung für unmittelbar geltendes Recht, das dem Kläger einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. VI b der Vergütungsordnung zur TO.A gewähre. Hiernach könne der Kläger eine Gleichstellung in der Vergütung mit dem nach VergGr. VI b TO.A bezahlten stellvertretenden Registraturleiter P verlangen, weil



dieser jedenfalls keine höherwertige Arbeit als der Kläger geleistet habe. Im übrigen sei gerade das beklagte Land besonders zur Beachtung der in ihm geltenden landesrechtlichen Verfassungsvorschriften verpflichtet. Art. 24 VerfNRW verpflichte das beklagte Land zur besonderen Fürsorge gegenüber seinen Arbeitnehmern.

Dem Berufungsurteil ist darin beizupflichten, daß der Kläger sich dann nicht zur Begründung seiner Klage auf die Bestimmung des Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW berufen kann, wenn es sich bei ihr nur um einen sog. Programmsatz handelt. Denn dann kommt der Verfassungsvorschrift keine unmittelbare, normative Bedeutung zu. Wenn die genannte Verfassungsbestimmung nur ein Programmsatz ist, dann handelt es sich um einen Rechtssatz, der direktive Vorschriften für die künftige Gesetzgebung auf dem Gebiete des Wirtschafts- und Arbeitslebens im Lande Nordrhein-Westfalen enthält. Die Gesetzgebung dieses Landes, dessen gesetzgeberische Funktion von seiner Arbeitgeberfunktion gegenüber seinen Arbeitnehmern zu unterscheiden ist, hat seit Inkrafttreten der Verfassung auch den Anforderungen des Art. 24 VerfNRW Rechnung zu tragen (BAG 3, 316). Ob auch Tarifvertragsparteien an einen verfassungsrechtlichen Programmsatz gebunden sind, so daß Tarifverträge auf ihre Vereinbarkeit mit einem solchen Programmsatz von den Arbeitsgerichten nachzuprüfen wären, wenn sie nach Inkrafttreten der Verfassung abgeschlossen sind, kann hier dahingestellt bleiben (vgl. hierzu BAG AP Nr. 1, Nr. 2 zu Art. 24 VerfNRW; BAG 3, 316 f.). Denn die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Fallgruppen der Vergütungsgruppen VI b und VII TO.A enthielten 1959 noch keine Normen, die nach Inkrafttreten der Verfassung erlassen worden sind. Vielmehr galt in dem in Betracht kommenden Jahr 1959 der hier in Frage kommende Teil der Vergütungsregelung noch in der Fassung der Tarifordnung A vom 1. November 1943 (vgl. Clemens-Görner-Opalke, Vergütungsrecht der Angestellten des öffentlichen Dienstes, 4. Aufl., S. 27⁰).

Gegen die Ansicht, bei Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW handele es sich nur um einen Programmsatz, bestehen hingegen erhebliche Bedenken. Gegen diese Ansicht spricht der Wortlaut



der Verfassungsvorschrift. Ausdrücklich wird gesagt, daß für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung Anspruch auf gleichen Lohn besteht. Nach dem Sinnzusammenhang kommt als Subjekt eines solchen Anspruchs nur der "Arbeitende" (Art. 24 Abs. 2 Satz 1 VerfNRW), auch wenn er weiblichen Geschlechts oder Jugendlicher ist (Art. 24 Abs. 2 Satz 3 VerfNRW), in Frage. Auch kann sich der Anspruch, von dem die Verfassung hier spricht, wenn es sich nicht um eine nichtssagende oder gar falsche Redensart handelt, nur gegen den richtigen, der einen "Arbeitenden" gegen Entgelt (Lohn) beschäftigt; das aber ist der Arbeitgeber und nicht etwa das Land oder der Staat als solcher (vgl. hierzu im einzelnen Nipperdey, Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung, 1951, S. 24 ff., soweit die Ausführungen über das Problem der Lohngleichheit von Mann und Frau hinausgehen). Angesichts dieses klaren Wortlauts der Verfassungsvorschrift liegt es näher, in ihr einen aktuellen unmittelbar geltenden und alle Lohnvereinbarungen, gleich welcher Art, bindenden Rechtssatz zu sehen, der normierend auch auf solches Recht einwirkt, das schon vor Inkrafttreten der Verfassung im Lande Nordrhein-Westfalen Gültigkeit hatte. Es ist wenig überzeugend, in Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW nur deswegen einen Programmsatz zu sehen, weil die Bestimmung sehr allgemein gehalten ist. Auch der Gleichheitssatz und die Vorschrift, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind, und der darin enthaltene Lohngleichheitsgrundsatz für Mann und Frau (Art. 3 Abs. 1, Abs. 2 GG) sind sehr allgemein gehalten, ohne daß lediglich aus diesem Grund ernstlich in Abrede gestellt werden kann, es handele sich bei diesen Verfassungsvorschriften des Grundgesetzes um unmittelbar geltende aktuelle Rechtssätze (vgl. hierzu BAG 1, 56; BAG 1, 258 ff.). Es ist Aufgabe der Gerichte, im Streitfall auch solche sehr allgemein, aber deshalb noch nicht unbestimmt gefaßte Verfassungsvorschriften ähnlich wie Generalklauseln z.B. des bürgerlichen Rechts ("gute Sitten", § 138 BGB; "Treu und Glauben", § 242 BGB) auf ihren Sinn und Zweck zu befragen und mit der gebotenen Behutsamkeit auf den konkreten zur Ent-



scheidung stehenden Fall anzuwenden. Diese Schwierigkeit der Rechtsfindung gerade bei der Anwendung aktueller, unmittelbar geltender Verfassungsrechtssätze darf einerseits nicht dazu führen, den erklärten Willen der Verfassung, der sich oft nur aus ihren Materialien sachgerecht deuten läßt, zu bagatellisieren oder gar zu ignorieren. Andererseits darf bei der Auslegung und Anwendung solcher Verfassungsrechtssätze nicht der Grundsatz einer "broad interpretation" übersehen werden. Ein Verstoß der hier in Rede stehenden Bestimmung der VerfNRW gegen Bestimmungen des vorrangigen Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere gegen Art. 2 Abs. 1 GG und gegen die bundesrechtliche Vertragsfreiheit (vgl. § 305 BGB), wie sie das Landesarbeitsgericht unterstellt, müßte "klar, unzweifelhaft und handgreiflich vorliegen". Dies um so mehr, als Art. 4 VerfNRW die Grundrechte des GG ausdrücklich zum Bestandteil der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen gemacht hat und, folgt man der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, einen Widerspruch in die Verfassung selbst hineingetragen hätte (vgl. hierzu BAG 1, 56).

Die Frage, ob es sich bei Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW um einen Programmsatz oder um einen aktuellen, unmittelbar geltenden und alle Lohnvereinbarungen, gleich welcher Art (Gesetz, Tarif, Vertrag), bindenden Rechtssatz handelt, bedarf hier jedoch keiner endgültigen Entscheidung. Denn auch dann, wenn man die letztere, näher liegende Auffassung entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts vertritt, führt dies zu keinem der Revision günstigen Ergebnis.

Der Verfassungssatz "Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn" hat zur ersten Voraussetzung das Vorliegen einer "gleichen Tätigkeit". Von einer solchen Tätigkeit kann aber nur dann gesprochen werden, wenn sie bei verschiedenen Arbeitnehmern funktionell, nach Art und Umfang in allen Punkten vergleichbar ist. Das ist aber bei der Tätigkeit des Klägers und der des Angestellten P , die der Kläger zum Vergleich herangezogen wissen will, nicht der Fall. Denn der Angestellte P ist stellvertre-



tender Registraturleiter; der Kläger ist dies aber nicht. Damit ist der Tätigkeitsbereich des Angestellten P dem des Klägers nicht gleich, ohne daß es bei der Anwendung der Verfassungsbestimmung darauf ankommt, welche Tätigkeit überwiegt.

Aber auch dann, wenn man diese der Revision ungünstige Begründung nicht teilt, kann der in Rede stehende Verfassungsrechtssatz den geltend gemachten Anspruch des Klägers nicht stützen.

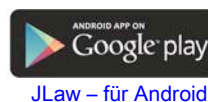
Der Anspruch auf gleichen Lohn bei gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung versucht die Lohngerechtigkeit im Rahmen vergleichbarer Tatbestände zu verwirklichen. Der Kerngedanke der Lohngerechtigkeit als eines Ausschnitts der Sozial- oder Gemeinwohlgerechtigkeit ist aber der, alle Arbeitnehmer hinsichtlich Tätigkeit, Leistung und Lohn nach dem Maßstab der Gleichheit, d.h. Gleiches gleich, Ungleiches, soweit es für wesentlich erachtet werden muß, verschieden, aber in verhältnismäßiger Gleichheit zu behandeln (BAG 1, 54; Beispiel für letzteres: Lohnunterschied wegen geringerer Leistung darf nicht größer sein, als der tatsächliche Leistungsunterschied ausmacht). Die verfassungsrechtliche Normierung eines Anspruchs auf gleichen Lohn bei gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung verbietet mithin willkürliche, aus Launenhaftigkeit geborene, differenzierende Lohnfestsetzungen jeder Art. Der Lohngleichheitssatz des Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW hebt gleichsam den sog. arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz auf dem Lohngebiet auf die Ebene der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Der Begriff "gleich" im Sinne des Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW ist aber nicht im Sinne von "identisch" zu verstehen; denn im strengen Sinn des Begriffs "identisch" ist niemals eine Tätigkeit eines Arbeitnehmers der eines anderen unter jedem Gesichtspunkt "gleich". Vielmehr ist "gleich" im Sinne der VerfNRW hier soviel wie "rechtsgleich", "gleichartig" und "gleichwertig". Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW stellt jedenfalls zunächst auf gleichartige Tätigkeit und gleichwertige



Leistung ab, wenn anders der Unterscheidung von Tätigkeit und Leistung ein besonderer Sinn zukommen soll, es sei denn, man fasse beide Begriffe zum Oberbegriff "Arbeit" zusammen und identifiziere die Begriffe "gleiche" und "gleichwertige Arbeit" im Sinne der objektiven Maßstäbe arbeitswissenschaftlicher Bewertung der Arbeitsplätze (BAG 1, 357). Daß aber auch dann, wenn man Tätigkeit und Leistung nicht zum Oberbegriff "Arbeit" zusammenzieht, die Verfassungsvorschrift nicht "gleiche Tätigkeit" nur im Sinne von "gleichartiger Tätigkeit" verstanden haben will, zeigt die Überlegung, daß es zwar "nicht gleichartige", also "verschiedene" Tätigkeiten gibt, die aber dennoch "gleichwertig" sind und tatsächlich auch "gleich" bewertet werden, ohne daß es primär auf den Leistungseffekt ankäme. So handelt es sich bei der Tätigkeit eines Registraturangestellten mit gründlichen Fachkenntnissen um eine solche, die in keiner Hinsicht der eines Drogisten mit abgeschlossener Fachausbildung gleichartig ist. Dennoch sind es gleichwertige Tätigkeiten, wenn man die Bewertung nach VergGr. VII TO.A als richtig anerkennt (vgl. BAG aaO).

Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW darf ferner nicht dahin verstanden werden, daß ein Arbeitnehmer, der bei im gekennzeichneten Sinn gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung wie ein anderer Arbeitnehmer einen geringeren Lohn als dieser erhält, nunmehr ohne weiteres Anspruch auf den höheren Lohn des anderen Arbeitnehmers hätte, wie dies die Revision anzunehmen scheint. Das wäre nur dann der Fall, wenn der höhere Lohn allein als Lohn im Sinne der Verfassungsnorm in Frage kommt. Um zu wissen, was Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW unter "Lohn" versteht, muß Satz 1 dortselbst befragt werden, wobei es unerheblich ist, daß letzterer ein Programmsatz ist. Hiernach muß "der Lohn der Leistung entsprechen und den angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken". Das bedeutet, daß einerseits die Leistung des Arbeitenden ihrem Wert entsprechend zu entlohnen ist (Äquivalenzprinzip); es kommt auf den Arbeitsaufwand im weitesten Sinn an, "auf die objektive Bewertung der Beschäftigung aufgrund der dabei



seitens des Arbeitenden erforderlichen Arbeitsleistung" (BAG 1, 357) Darüber hinaus oder daneben muß der Lohn den nach Ort und Zeit oft sehr unterschiedlich angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken (Familien- oder Soziallohn; Alimentationsprinzip). Nur dieser aus den genannten beiden Prinzipien gebildete Lohn ist auch der in Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW gemeinte "gleiche Lohn". Denn es besteht kein Anhaltspunkt dafür, daß in den beiden unmittelbar aufeinanderfolgenden Verfassungssätzen verschiedene Lohnbildungsprinzipien und damit unterschiedliche Lohnbegriffe gebraucht würden. Ein Lohn, der höher ist als der, der aufgrund von Leistung und Lebensbedarf gebildet werden muß, scheidet daher für den Anspruch auf "gleichen Lohn" nach Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW von vornherein aus. Die VerfNRW befaßt sich nur mit dem leistungsgerechten und lebensnotwendigen Lohn des Arbeitnehmers, d.h. mit dem Lohn, der ihm gerechterweise "mindestens" zusteht.

Für diese Bedeutung des Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW sprechen auch die einschlägigen Verfassungsmaterialien. Sie zeigen, daß die "zwei umstrittenen Prinzipien", nämlich des Leistungs- und Soziallohns, "friedlich nebeneinander stehen" sollen; man hat sie bewußt miteinander verbunden, weil man der Auffassung war, daß trotz aller Schwierigkeiten beide Prinzipien zusammen, "durchgeführt werden" können (vgl. Berichterstattung des Abg. Elfes in der 127. Sitzung des Landtags am 25. April 1950, LD II-1359, S. 4274). Daß aus der Sicht des Verfassungsgesetzgebers Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW nicht von Satz 1 dortselbst isoliert betrachtet werden darf, folgt aus der widerspruchsfrei entgegengenommenen Bemerkung des Abg. Elfes aaO, Art. 24 Abs. 2 Satz 2 könne möglicherweise so gedeutet werden, daß ein junger und unverheirateter Mann für die gleiche Tätigkeit und die gleiche Leistung den gleichen Lohn zu beanspruchen habe, den ein Familienvater mit z.B. drei oder vier Kindern bekommt. Das könne aber natürlich nicht angenommen werden. Vergleichbar seien



eben nur die gleichen Größen. Diese Ausführungen des Abgeordneten tun dar, daß unter "Lohn" im Sinne des Satzes 2 der in Rede stehenden Verfassungsvorschrift nichts anderes als in Satz 1 dortselbst verstanden werden darf, eine isolierte Bestimmung dessen, was "Lohn" ist, für Satz 2 allein sich also verbietet. Ferner zeigen die Ausführungen des Abg. Pawlik gegen "Hungerlöhne" (aaO, S. 4281/4282), daß es sich bei dem Lohn, den die Verfassung in Art. 24 Abs. 2 im Auge hat, um einen solchen handelt, der dem Arbeitnehmer mit Rücksicht auf seine Leistung und seinen Familienstand "mindestens" zusteht, damit der Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie entsprechend den örtlichen und zeitlichen Verhältnissen leistungsgerecht und angemessen gedeckt wird. In dieselbe Richtung weist auch die Bemerkung des Abg. Küll in der 136. Sitzung des Landtags am 2. Juni 1950 (LD II-1359, S. 4902), es sei notwendig, "daß jetzt schon hier - d.i. in der Verfassung - der Grundsatz der Sicherung des Existenzminimums für alle Arbeitenden verwirklicht wird".

Gegen die hier vertretene Auffassung des Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW spricht nicht Satz 3 dieses Absatzes. Dieser besagt nur, daß der Anspruch auf gleichen Lohn unter den Voraussetzungen gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung auch für Frauen und Jugendliche besteht und nicht nur für männliche Erwachsene. Für die Frage, was unter "Lohn" im Sinne des Art. 24 Abs. 2 VerfNRW zu verstehen ist, steuert Satz 3 nichts bei.

Nach allem normiert Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW eine untere Lohngrenze verfassungsrechtlicher Art, auf deren Einhaltung der Arbeitnehmer einen Anspruch hat; der Lohn, der der Leistung und dem angemessenen Lebensbedarf entspricht, muß für alle bei gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung gleich sein; eine Differenzierung "nach unten" ist grundsätzlich nicht möglich; ein "Mehr" ist für den Verfassungsrechtssatz ohne Bedeutung. Ein Verstoß gegen Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW durch Gesetz, Tarif oder Vertrag macht diese, weil verfassungswidrig, nichtig (vgl. § 134 EGB), wobei hier dahingestellt



bleiben kann, wie weit eine solche Nichtigkeit im konkreten Fall reichen würde und welche Folgerungen aus ihr zu ziehen wären (vgl. hierzu BAG 1, 259 ff.; 1, 348 ff.; ferner Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Band 1, S. 309). Denn die weiteren Ausführungen werden zeigen, daß im vorliegenden Fall für einen Verstoß gegen Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW bei den maßgebenden Vergütungs-(Lohn-)bestimmungen keine Anhaltspunkte vorhanden sind. Jedenfalls folgt aber aus Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW so viel, daß bei einer Nichtigkeit von Lohnbestimmungen, gleich welcher Art, ein Anspruch des Arbeitnehmers für die geleistete Arbeit auf einen Lohn besteht, der bei gleicher Tätigkeit und gleicher Leistung dem Lohn der Arbeitnehmer gleichkommt, die ihrerseits einen Lohn erhalten oder zu erhalten haben, der einerseits leistungsgerecht, andererseits sozialgerecht im Sinne der obigen Ausführungen ist.

Dieses Ergebnis widerspricht nicht Art. 2 GG und insbesondere nicht dem Prinzip der Vertragsfreiheit. Zwar ist durch Art. 2 Abs. 1 GG - nicht Abs. 2, wie das Berufungsgericht meint - auch die Vertragsfreiheit, wie überhaupt die Freiheit im wirtschaftlichen Verkehr, innerhalb der Schranken der verfassungsmäßigen Ordnung gewährleistet. Zur verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik im allgemeinen und des Landes Nordrhein-Westfalen im besonderen (Art. 4 VerfNRW) gehört das Prinzip der Sozialstaatlichkeit (vgl. Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG). Das Spannungsverhältnis Freiheit-Gleichheit im allgemeinen, Vertragsfreiheit bei Vereinbarung der Vergütung im Arbeitsvertrag, mit der Lohngleichheitsforderung im besonderen wird verfassungsrechtlich zwar so gelöst, daß der Akzent auf der in der Menschenwürde wurzelnden Freiheit liegt; diese darf durch das Gleichheitsprinzip, das gleichfalls in der Menschenwürde begründet ist, nicht aufgehoben, wohl aber eingeschränkt werden, soweit dies gerade die Menschenwürde, die freie Entfaltung der Persönlichkeit, erfordert. Das ist dann der Fall, wenn für den arbeitenden Menschen der sozialen Gerechtigkeit wegen die Vertrags-



freiheit dahin eingeschränkt wird, daß unter bestimmten Voraussetzungen eine nicht zu unterschreitende Lohngrenze festgelegt wird, gleichgültig, ob dies durch Gesetz oder Tarifvertrag oder gar, wie hier, durch eine Landesverfassung geschieht.

In aller Regel wird es Aufgabe der Tarifvertragsparteien sein, dem Verfassungsrechtssatz des Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW Rechnung zu tragen (vgl. BAG 1, 357 f.). Die Tarifvertragsparteien haben vorab die Aufgabe, die Arbeitsverhältnisse weiter Bereiche des Arbeitslebens durch Tarifverträge lohnmäßig so zu ordnen, daß, soweit jedenfalls das Land Nordrhein-Westfalen in Frage kommt, die Mindestvergütungen der obengenannten Verfassungsvorschrift gemäß festgesetzt werden. Es kann auch grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien bei den Lohnregelungen sowohl das Leistungsprinzip als auch das Prinzip des Soziallohns gebührend berücksichtigen, wenn gleichwohl auch der Beweis des Gegenteils offenbleibt.

Im vorliegenden Fall ist jedenfalls beiden verfassungsrechtlich verankerten Prinzipien Rechnung getragen worden. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien fällt im Klagezeitraum unter die TO.A. Zwar handelt es sich hier, bei den in Frage kommenden Fallgruppen der Vergütungsgruppen, um Tarifordnungsrecht (AP Nr. 7 zu § 1 TO.A), das aber grundsätzlich nach denselben verfassungsrechtlichen Maßstäben zu beurteilen ist, nach denen heute Tarifverträge beurteilt werden müssen. Hingegen sind die Vergütungssätze der verschiedenen Vergütungsgruppen durch tarifvertragliche Vereinbarungen laufend den jeweiligen Verhältnissen angepaßt worden.

Die TO.A berücksichtigt das Anliegen des Art. 24 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 VerfNRW, indem sie die Vergütungen nach dem Wert der Leistung sowie nach dem Lebensalter, dem dienstlichen Wohnsitz und dem Familienstand bemißt (§ 3 Abs.1 TO.A). Soweit der Wert der Leistung für die Bemessung der Vergütung in Betracht kommt, wird dem Prinzip des Leistungslohns, so-



weit der dienstliche Wohnsitz und der Familienstand berücksichtigt werden, dem Prinzip des Soziallohns Rechnung getragen. Wenn die TO.A die Vergütung auch mit Rücksicht auf das Lebensalter festsetzt, so verstößt das nicht etwa gegen Art. 24 Abs. 2 Satz 3 VerfNRW. Denn gerade im öffentlichen Dienst entspricht es einer Erfahrung, daß mit zunehmendem Lebensalter die im öffentlichen Dienst zu erwartenden Leistungen qualifizierter werden; insofern ist auch die Berücksichtigung des Lebensalters ein Element des Prinzips des Leistungslohns. Andererseits ist die Berücksichtigung des Lebensalters bei der Bemessung der Vergütung auch ein Element des Soziallohns.

Die Tätigkeit des Klägers ist, wie schon ausgeführt, nach VergGr. VII TO.A zu bewerten. Auch die Tätigkeit des Angestellten P, die der Kläger zum Vergleich herangezogen wissen will, würde, soweit sie der des Klägers gleichartig ist, tariflich nach dieser Vergütungsgruppe zu bewerten sein. Sowohl der Kläger als der Angestellte P haben nach der TO.A, soweit gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung vorliegen, Anspruch auf die gleiche Vergütung, nämlich nach der VergGr. VII TO.A. Damit ist also sowohl dem Äquivalenzprinzip als auch dem Gedanken des Soziallohns in erforderlichem Maß Rechnung getragen. Es ist vom Kläger nichts dafür vorgetragen worden, und es fehlt auch an jeglichem Anhaltspunkt dafür, daß die Vergütungsregelung der TO.A dem Grunde oder der Höhe nach einerseits den Anforderungen des Äquivalenzprinzips, d.i. einer arbeitswissenschaftlich haltbaren Arbeitsbewertung, andererseits den Erfordernissen einer angemessenen Deckung des Lebensbedarfs widerspricht.

Hat daher das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht den Anspruch des Klägers aus dem Gesichtspunkt des Art. 24 Abs. 2 Satz 2 VerfNRW für unbegründet angesehen, so ist es schließlich auch nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht den Anspruch des Klägers auf die VergGr. VI b TO.A auch aus dem Gesichtspunkt einer Verletzung des arbeitsvertragsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verneint. Der



- 16 -

Kläger meint, er sei aus unsachlichen Erwägungen nicht wie der stellvertretende Registraturleiter P in die VergGr. VI b höhergruppiert worden, obwohl er in der Registratur der Abt. IV die meiste und die schwierigste Arbeit verrichtet habe. Der Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz versagt aber schon deshalb, weil in dem mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 27. Februar 1954 ausdrücklich seine Beschäftigung mit einer Vergütung nach VergGr. VII ab 1. Dezember 1950 vereinbart worden ist. Daß diese Vergütungsgruppe seiner Tätigkeit entspricht und keine untertarifliche Bezahlung darstellt, ergibt sich aus der Erörterung des von ihm geltend gemachten Tarifanspruchs auf die VergGr. VI b TO.A. Weder ausdrücklich noch stillschweigend ist dem Kläger vertraglich eine höhere Vergütung zugesichert worden, falls andere Angestellte für eine gleiche Tätigkeit eine übertarifliche Vergütung erhalten sollten (vgl. im übrigen BAG AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

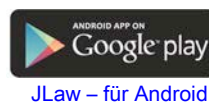
Danach war die Revision des Klägers zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann Wichmann Dr. Martel

Grote Schulz-Rupp



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)