

Michael Kittner

50 Urteile

Arbeitsgerichte schreiben Rechtsgeschichte



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2019 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Lektorat: Carolin Thomsen

Herstellung: Birgit Fieber

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck

Printed in Germany 2019

ISBN 978-3-7663-6857-7

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

Inhalt



Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	9
Einführung	11
Kaiserreich – Vorbemerkung	23
1 – Arbeitskampfdrohung als Erpressung	25
2 – Kieler Bäckerboykott	31
3 – Altonaer Holzarbeiterstreik/Tarifvertrag	36
Weimarer Republik – Vorbemerkung	43
4 – Kieler Straßenbahn/Betriebsrisiko	45
5 – Eisenbahnerstreik/Beamtenstreikverbot	50
6 – »Ruhreisenstreik«	57
7 – Arbeitnehmerbegriff	63
8 – Freiwilligkeitsvorbehalt	69
Bundesrepublik – Vorbemerkung	73
Individualarbeitsrecht	
9 – Lohnleichheit	77
10 – Zölibatsklausel	83
11 – Arbeitnehmerhaftung	88
12 – Sachgrundlose Befristung	95
13 – Rückzahlungsklauseln	102
14 – Betriebsrenten/Unverfallbarkeit	107
15 – Arbeiter/Angestellte	113
16 – Weiterbeschäftigungsanspruch	120
17 – Kirchliche Arbeitnehmer	126
18 – »Bilka«/Mittelbare Diskriminierung	134
19 – »Unternehmerentscheidung«/Kündigung	141
20 – »Handelsvertreter«/Gestörte Vertragsparität	148

Inhalt

21 – Nachtarbeitsverbot	154
22 – »Christel Schmidt«/Betriebsübergang	161
23 – »Mangold«/Altersdiskriminierung	167
24 – »Heinisch«/Whistleblower	173

Mitbestimmung

25 – »Topftheorie«	181
26 – Mitbestimmungsgesetz verfassungsgemäß.	187
27 – »Unternehmerentscheidung«/Mitbestimmung	193
28 – »Technikerberichtssystem«/EDV-Überwachung.	197
29 – Initiativrecht bei Kurzarbeit	205
30 – Anrechnung übertariflicher Zulagen	210
31 – Unterlassungsanspruch des Betriebsrats	215
32 – Bildschirmarbeit/Arbeitsschutz	222
33 – »Burda«/Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft	227

Koalitionsfreiheit/Tarifvertrag

34 – Koalitionsfreiheit/»Kernbereich«.	237
35 – Tarifeinheit	243
36 – Gewerkschaftseigenschaft	250
37 – Differenzierungsklausel	258
38 – Effektivklausel	265
39 – DGB-Schiedsgericht	269

Arbeitskampf

40 – Zeitungsstreik.	277
41 – Großer Senat 1955	281
42 – Schleswig-Holstein-Streik	287
43 – Betriebsbesetzung Seibel/Erwitte.	291
44 – Aussperrung	297
45 – »Kalte Aussperrung«/Arbeitskampfrisiko und Mitbestimmung.	303
46 – Warnstreik	308
47 – »Kalte Aussperrung«/§ 116 AFG	314
48 – Lokführerstreik	319
49 – »Viking«/»Laval«	323
50 – »Flashmob«.	330

Epilog – Grenzen der Rechtsfortbildung	335
---	------------

Stichwortverzeichnis.	339
-------------------------------	-----

10

Zölibatsklausel

Bundesarbeitsgericht vom 10. Mai 1957 – 1 AZR 249/56, BAGE 4, 274

Nach dem Thema »Lohnleichheit« (s. Nr. 9) sehen wir das BAG mit der nächsten Entscheidung zu einem »Frauen-Thema« dabei, wie es seinen Teil zur Befreiung der Frauen von einem überkommenen patriarchalischen Recht beiträgt.

1. Vorgeschichte I: Aktionen gegen »Doppelverdiener«

»Zölibatsklauseln« waren eine typische Begleiterscheinung des Vordringens von Frauen in Männerberufe im öffentlichen Dienst. Und hier ging es vor allem um Lehrerinnen, denen, wenn man sie schon nicht vom Dienst fernhalten konnte, wenigstens das Leben so schwer wie möglich gemacht werden sollte. Also enthielten viele Landesbeamtengesetze Vorschriften, wonach das Anstellungsverhältnis mit einer Heirat enden sollte. Diesen Zustand wollte die Weimarer Reichsverfassung beenden. Dessen Art. 128 Abs. 2 bestimmte: »*Alle Ausnahmbestimmungen gegen weibliche Beamte werden beseitigt*«. Folgerichtig erklärte das Reichsgericht¹ Gesetze aus Bayern,² Württemberg³ und Preußen⁴, die Zölibatsklauseln für Volksschullehrerinnen enthielten, als Verstöße gegen Art. 128 Abs. 2 der Reichsverfassung.

Diese Grundhaltung kippte im späteren Verlauf der Weimarer Republik. Mit Zunahme der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit entwickelten sich zunächst eine Stimmung und dann eine regelrechte Kampagne gegen »Doppelverdiener«. Gegen Ende der Weimarer Republik und zu Beginn des NS-Regimes kam es zu Rechtsakten, mit denen die Entlassung von Frauen im öffentlichen Dienst aufgrund einer Heirat erzwungen werden konnte. Das »Gesetz über die Rechtsstellung der weiblichen Beamten« vom 30. Mai 1932

1 Gem. Art. 13 Abs. 2 WRV amtierte es als eine Art Verfassungsgericht zur Entscheidung darüber, ob Landesrecht mit Reichsrecht vereinbar war (vgl. Gesetz vom 8.4.1920, RGBl. 510).

2 RG v. 10.5.1921 – III 68/20, RGZ 102, 145.

3 RG v. 5.1.1923 – III 474, 22, RGZ 106, 154.

4 RG v. 13.2.1925 – III 1041/23, RGZ 110, 189.

erlaubte die Entlassung weiblicher Beamte, »wenn die wirtschaftliche Versorgung des weiblichen Beamten nach der Höhe des Familieneinkommens dauernd gesichert erscheint«.⁵ Das Gesetz wurde von den Nationalsozialisten am 30. Juni 1933 um die Klarstellung ergänzt,⁶ dass die »wirtschaftliche Versorgung immer dann als sicher gestellt gilt, »wenn der Ehemann unkündbar angestellter Beamter ist«.⁷ Diese Bewegung kam allerdings relativ rasch an ihr Ende, nachdem Aufrüstung und Krieg den verstärkten Arbeitseinsatz von Frauen erforderten.⁸ 1939 war der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl schon doppelt so hoch wie 1933. Nach dem Krieg kam es nochmals kurz zu Aktivitäten gegen »Doppelverdiener«, d. h., gegen berufstätige Frauen, vor allem gegenüber höher qualifizierten Frauen im öffentlichen Dienst.⁹ Es gab erneut Gesetze (§§ 63 Deutsches BeamtenG, BundespersonalvertretungsG), die freilich unter starker – auch juristischer – Kritik standen und 1951 aufgehoben wurden.¹⁰

2. Eine typische Zölibatsklausel

Eine junge Frau befand sich in der Ausbildung zur Lernpflegerin. Seit dem 1. April 1954 war sie in einer Ausbildung in einer Landesheilanstalt beschäftigt. Die Ausbildung dauerte zwei Jahre und schloss mit einer Prüfung ab. Das Lernpflegepersonal musste innerhalb der Anstalt wohnen und an den gemeinsamen Mahlzeiten teilnehmen. Bei der Einstellung hatten sich die Lernpflegerinnen entsprechend den Bestimmungen des Erlasses des Sozialministers Nordrhein-Westfalens vom 12. Mai 1950 verpflichten müssen, für den Fall der Eheschließung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Ehe geschlossen wird, auszuscheiden. Eine solche Verpflichtungserklärung hatte auch die Klägerin im vom BAG entschiedenen Fall bei ihrem Dienstantritt abgegeben. Am 25. August 1955 heiratete sie. Am 29. August 1955 teilte der Träger der Anstalt ihr mit, dass das Lehrverhältnis zum 31. August 1955 gelöst sei. Dagegen klagte die junge Frau. Alle

5 RGBL. 1932, 245.

6 RGBL. 1933, 433, 435.

7 § 17 der nationalsozialistischen »Tarifordnung – Angestellte« enthielt ein solches Entlassungsrecht auch für Angestellte. Er wurde durch Tarifvertrag vom 4.9.1953 unter Hinweis auf die Gleichberechtigung der Geschlechter aufgehoben (vgl. *Molitor*, AuR 1953, 353, 358).

8 Zwar ging es natürlich nicht um die vordergründig betroffenen Lehrerinnen. Aber die dahinter stehende Ideologie von »Frauen am Herd« stand quer zu der erzwungenen Mobilisierung der Frauen-Arbeitskraft (vgl. *Kompisch*, Täterinnen: Frauen im Nationalsozialismus, 2008, S. 21).

9 Vgl. *Ruhl*, Verordnete Unterordnung. Berufstätige Frauen zwischen Wirtschaftswachstum und konservativer Ideologie in der Nachkriegszeit (1945–1963), 1994, S. 118.

10 Vgl. *Pfarr/Bertelsmann*, Diskriminierung im Erwerbsleben, 1989, S. 378. Der nach dem Kriege weiter geltende § 17 der »Tarifordnung Angestellte« (TOA) von 1938 wurde erst 1953 durch zwei Tarifverträge für Bund, Länder und Gemeinden aufgehoben.

drei damit befassten Gerichte, das ArbG Solingen, das LAG Düsseldorf und schließlich auch das BAG haben ihr Recht gegeben – eine bemerkenswerte Einigkeit. Ein Urteil in diesem Sinne lag offenbar in der Luft, nachdem der rasante Wirtschaftsaufschwung die Nachfrage auch nach weiblichen Arbeitskräften stark hatte steigen lassen.

3. Entscheidung des BAG: »Nicht schön, aber unvermeidlich«

Die Entscheidung des BAG fiel 1957 nicht »vom heiteren Himmel«. Es gab seit Beginn der 50er Jahre schon eine wissenschaftliche Diskussion, die um drei Fragen kreiste: Sind Zölibatsklauseln ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 GG, wenn sie nur Frauen treffen? Sind sie sittenwidrig gem. § 138 BGB? Oder ein Gesetzesverstoß gem. § 134 BGB?¹¹ Das BAG stellte sich auf den Standpunkt, dass sie unter keinem Gesichtspunkt zu retten seien; als Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 GG seien sie unheilbar nichtig.

Die Begründung lässt in rechtlicher Hinsicht keine Zweifel und ist unerbittlich. Die durch Art. 6 GG geschützte Freiheit der Eheschließung lasse eine solche privatrechtliche Verpflichtung nicht zu. Bei dieser Argumentation kam es auf das in einer auf Frauen beschränkten Anwendung liegende Gleichheitsproblem nicht an. Vorsorglich stellt das Gericht aber klar: *»Würde daher in Tarifverträgen eine Zölibatsklausel nur für Arbeitnehmerinnen vereinbart werden, so läge eine Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer vor, die nach Art. 3 GG zur Nichtigkeit der Vereinbarung führen würde«* (Gleiches gelte, wenn Einzelarbeitsverträge schematisch nur für Arbeitnehmerinnen verabredet würden).

Interessant ist aber, wie schwer sich die Richter damals mit dem Phänomen von Frauenerwerbstätigkeit taten. Für sie galt als Normalität und Ideal eine Ehe, in der der Mann das Geld verdiente und die Frau den Haushalt führte:

»In vielen Fällen kann heute, mag man das auch bedauern, die Ehe erst ermöglicht werden, wenn die Ehefrau mitverdient. Auch gibt es Fälle, in denen die Frau allein die neu zu gründende Familie ernähren muss, wie etwa bei der Eingehung der Ehe mit einem Erwerbsunfähigen, einem noch nicht arrivierten Künstler, einem Studenten.«

¹¹ Zum Stand der Diskussion vgl. *Molitor*, AuR 1953, 353. *Apitzsch* referiert mit deutlichem Unverständnis, dass damals sogar der Chefjustiziar des DGB, *Otto Kunze*, Zölibatsklauseln nicht für sittenwidrig gehalten habe (AuR 2014, 172, 174). Zu dessen Ehrenrettung sei zum einen gesagt, dass er sich damals im Einklang mit der nicht etwa heftig befahdeten herrschenden Meinung bewegte. Zum anderen zeigte *Kunze* einen »fortschrittlichen« Ausweg, indem der für den Regelfall dem Arbeitgeber eine Berufung auf die Klausel als Verstoß gegen »Treu und Glauben« gem. § 242 BGB verwehrte (AuR 1953, 76, 78).

Da müsse u. a. verhindert werden, dass »die Arbeitnehmerin zur sogenannten ›wilden Ehe‹ getrieben« werde. Wenngleich also eine Zölibatsklausel als »grundsätzlich ehefeindlich« abgelehnt werden müsse, »soll damit nicht in Abrede gestellt werden, dass es wünschenswert sein kann, wenn eine Ehefrau sich nur der Familie widmet.« Aber es sei allein Sache der Frau – »und ihres verständnisvollen Ehemannes« – wie sie ihre beruflichen Pflichten mit ihrem privaten Leben in Einklang bringe.

»Solange sie dies ermöglicht, darf der Arbeitgeber sich in die privaten Belange der Arbeitnehmerin nicht einmischen«. ¹²

4. Die »Drittwirkung« der Grundrechte

Der Zölibatsklausel-Fall ist noch aus einem anderen Gesichtspunkt rechtshistorisch interessant, der inzwischen schon lange nur noch Vergangenheit ist: der Frage, ob Grundrechte auch zwischen Privaten wirken, sie also »Drittwirkung« entfalten. Auch in dieser Frage hatte *Nipperdey* – und zwar nicht nur für das Arbeitsrecht – Partei für die »Drittwirkung« ergriffen. ¹³ Hauptvertreter der Gegenmeinung war der Tübinger Verfassungs- und Völkerrechtler *Günter Dürig*. ¹⁴ Nach dessen Vorstellung gab es eine Eigenständigkeit des Zivilrechts gegenüber dem verfassungsrechtlichen Grundrechtssystem, die es allenfalls erlaubte, diesem über die Generalklauseln des BGB (§§ 138 und 242) Geltung zu verschaffen. Damit fand er kein Gehör bei den obersten Bundesgerichten, wie das BAG in der Zölibatsklausel-Entscheidung feststellte: »Das Bundesverfassungsgericht, der Bundesgerichtshof und das Bundesarbeitsgericht sind daher mit Recht der von *Dürig* vertretenen Auffassung nicht gefolgt.« Heute hat sich dieser Streit erledigt. Seit der »Handelsvertreter«-Entscheidung des BVerfG werden Generalklauseln zur Kompensation »gestörter Vertragsparität« benutzt, wenn das von der Fallgestaltung her angebracht erscheint (s. Nr. 20).

12 Kurz darauf hat das BAG eine Klausel für nichtig erklärt, die ein Arbeitsverhältnis im Falle einer Schwangerschaft auflösen sollte (vgl. BAG v. 28. 11. 1958 – 1 AZR 199/58, AP Art. 6 GG Nr. 3).

13 Vgl. *Nipperdey*, Die Würde des Menschen, in: Neumann/Nipperdey/Scheuner (Hrsg.), Die Grundrechte, Bd. 2, 19, S. 40.

14 Er war Mitbegründer des für lange Zeit führenden Grundgesetz-Kommentars »*Maunz/Dürig*«.

5. Vorgeschichte II: Mit dem Grundgesetz zur Gleichberechtigung

Die Entscheidung zu den Zölibatsklauseln setzte gewissermaßen den Schlusspunkt einer Entwicklung, die seit der Geltung des Gleichheitsgebots im Grundgesetz auch für das Arbeitsleben zur Beseitigung der drückendsten herkömmlichen Ungleichheiten führte.¹⁵ Dem Gleichheitsgebot entgegenstehendes Recht sollte nach der Übergangsvorschrift des Art. 117 Abs. 1 GG einstweilen in Kraft bleiben, aber nicht länger als bis zum 31. März 1953. Nachdem ein Gleichberechtigungsgesetz bis dahin nicht zustande gekommen war, wurde dieses entgegenstehende Recht als nichtig behandelt. Das betraf nach allgemeiner Meinung u. a. § 1358 Abs. 1 alter Fassung BGB. Danach konnte der Mann ein von seiner Frau eingegangenes Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn er auf seinen Antrag von dem Vormundschaftsgericht dazu ermächtigt worden ist. Das Vormundschaftsgericht hatte die Ermächtigung zu erteilen, wenn sich ergab, dass die Tätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigte. Förmlich aufgehoben wurde diese Vorschrift im Zuge des Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Juni 1957 (also zum Zeitpunkt des Zölibatsklausel-Urteils).¹⁶ Danach galt: Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit das mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist. Diese Bestimmung wurde wiederum im Zuge des Eherechtsreformgesetzes vom 14. Juni 1976 geändert.¹⁷ Heute gilt § 1356 Abs. 2 BGB: Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein. Bei der Wahl und Ausübung der Erwerbstätigkeit haben sie auf die Belange des anderen Ehegatten und der Familie die gebotene Rücksicht zu nehmen.

Die Entscheidungen des BAG zur Lohngleichheit (s. Nr. 9) und zum Verbot von Zölibatsklauseln haben ihren Teil zu dieser Entwicklung beigetragen.

¹⁵ Vgl. *Degener*, Der Streit um Gleichheit und Differenz in der Bundesrepublik Deutschland seit 1945, in: Gerhard (Hrsg.), *Frauen in der Geschichte des Rechts*, 1997, S. 871.

¹⁶ BGBl. I 609.

¹⁷ BGBl. I 1421.

Weiterlesen?

**»50 Urteile – Arbeitsgerichte schreiben
Rechtsgeschichte« von Michael Kittner jetzt unter
www.bund-verlag.de bestellen!**