

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

23

Gesetz: BetrVG §§ 59, 56; ArbGG 1953 § 2 Abs. 1 Nr. 4
Buchst. k, § 83 Abs. 1; ZPO § 256

Leitsätze:

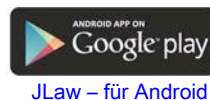
1. Durch § 59 BetrVG wird eine Sperrwirkung zugunsten des Tarifvertrags gegenüber Betriebsvereinbarungen nur insoweit begründet, als es sich um die Regelung materieller Arbeitsbedingungen handelt (Bestätigung von AP Nr. 25 zu § 56 BetrVG, BAG AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Akkord, BAG AP Nr. 1, 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung, BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung).
2. Bei der Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung handelt es sich um die Regelung formeller Arbeitsbedingungen (Bestätigung von BAG AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung).
3. Die Einführung der bargeldlosen Entgeltzahlung unterliegt jeweils der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 Buchst. b BetrVG.
4. Zur Tragweite der Sperrwirkung nach den Eingangsworten des § 56 Abs. 1 BetrVG.
5. Lückenhafte oder lückenhaft gewordene tarifliche Regelungen können im Wege richterlicher Vertragsergänzung nur dann vervollständigt werden, wenn aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages eindeutig hervorgeht, daß die Tarifpartner eine tarifliche Regelung in einem bestimmten Sinn vorgenommen hätten. Läßt sich dies nicht feststellen, so liegt eine tarifliche Regelung nicht vor.

Aktenzeichen: 1 ABR 2/66

Beschluß des BAG vom 21. Februar 1967 LAG Schleswig-Holstein.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 2/66

3 Ta BV 1/65 Schleswig-Holstein

Verkündet am
21. Februar 1967

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1967 durch den

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Hirschmann und Hoffmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Industriegewerkschaft Chemie - Papier - Keramik gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. Februar 1966 - 3 Ta BV 1/65 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Für den Betrieb der Antragsgegnerin zu 1) galt bis zum 30. Juni 1965 der am 2. Februar 1953 zwischen der Antragstellerin und dem Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemie-Industrie e.V. abgeschlossene, später mehrfach geänderte Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Chemieindustrie (MTV 1953). § 10 Abschn. I Ziff. 3, 4 dieses Tarifvertrages lautete stets unverändert:

"(3) Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel wöchentlich an einem bestimmten Arbeitstage mit Ausnahme des Samstags, und zwar so, daß der Arbeitnehmer am rechtzeitigen Verlassen der Arbeitsstätte nicht gehindert ist. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so ist der Lohn an dem vorhergehenden Werktag (Arbeitstag) auszusahlen.

Die Lohnperioden (Lohnabrechnungszeiträume) können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis auf einen Monat ausgedehnt werden. In diesem Falle werden für die infrage kommenden Lohnabrechnungszeiträume Abschlagszahlungen betrieblich geregelt. Sie sind in ungefährer Höhe des auf diesen Zeitraum entfallenden Nettolohnes zu zahlen.

(4) Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der die Errechnung des Gesamtver-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dienstes, die Abzüge und der Nettobetrag zu
ersehen sind.

Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung des Lohn-
betrages bei der Aushändigung verpflichtet. Stimmt
der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein,
so ist das unverzüglich dem Auszahlenden mitzu-
teilen."

Nachdem die Antragstellerin den MTV 1953 zum 30. Juni
1965 gekündigt hatte, vereinbarten die Tarifvertragspar-
teien am 10. Juli 1965 zunächst, daß dieser MTV mit einigen
Änderungen am 1. Oktober 1965 wieder in Kraft treten soll-
te; am 20. September 1965 schlossen sie einen am 1. Oktober
1965 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag (MTV 1965) ab,
dessen § 10 Abschn. I Ziff. 3, 4a wortgleich den entspre-
chenden Regelungen in dem früheren MTV ist. Gleichzeitig
vereinbarten sie eine Protokollnotiz Nr. 7 zu dem MTV 1965,
die folgenden Wortlaut hat:

"Die Tarifparteien haben die Absicht, § 10
Abschn. I Ziff. 3 des Manteltarifvertrags
neu zu regeln. Durch das Inkrafttreten des
Manteltarifvertrags bleibt jedoch die Rechts-
lage für abgeschlossene Betriebsvereinbarungen
unberührt."

Am 12. Mai 1965 schlossen die Antragsgegner zu 1) und
2) eine Betriebsvereinbarung, in der die monatliche bar-
geldlose Lohn- und Gehaltszahlung eingeführt wurde. Diese
Betriebsvereinbarung sollte mit Wirkung vom 1. Juni 1965
in Kraft treten und beiderseits mit 3-monatiger Frist zum
Quartalsende kündbar sein. Die Antragsgegner vereinbarten
am 6. August 1965, daß die in der Betriebsvereinbarung vom
12. Mai 1965 über die monatliche bargeldlose Lohn- und
Gehaltszahlung getroffenen Regelungen in jedem Fall ab
1. Juli 1965 gelten sollten.

Die Antragstellerin ist der Auffassung, daß die Be-
triebsvereinbarung vom 12. Mai 1965 gegen die §§ 59, 56
BetrVG verstoße, weil die in ihr behandelte Materie der



Lohnzahlung üblicherweise tarifvertraglich geregelt werde und des weiteren hier auch tarifvertraglich geregelt sei. Sie hat vor dem Arbeitsgericht beantragt

festzustellen, daß die Betriebsvereinbarung zwischen den Antragsgegnern zu 1) und 2) vom 12. Mai 1965, die monatliche bargeldlose Lohnzahlung betreffend, nichtig sei.

Die Antragsgegner haben gebeten,
den Antrag zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unbegründet zurückgewiesen.

Mit der von ihr eingelegten Beschwerde hat die Antragstellerin beantragt,

den Beschluß des Arbeitsgerichts abzuändern und festzustellen, daß die Betriebsvereinbarung zwischen den Antragsgegnern vom 12. Mai 1965, die monatliche bargeldlose Lohnzahlung betreffend, nichtig sei,

hilfsweise

festzustellen, daß die Betriebsvereinbarung zwischen den Antragsgegnern vom 12. Mai 1965, die monatliche bargeldlose Lohnzahlung betreffend, ab 1. Oktober 1965 nichtig sei.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zulassung der Rechtsbeschwerde die Beschwerde der Antragstellerin zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin, um deren Zurückweisung die Antragsgegner bitten.

II. Der Streit über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Betriebsvereinbarung ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. k ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auszutragen. In diesem Verfahren ist die Antragstellerin beteiligt, und ihr steht auch das Beschwerderecht zu. Das hat der Senat bereits entschieden (BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung; ferner BAG AP Nr. 8 zu § 59 BetrVG). Auch ein Rechtsschutzinteresse der Antragstellerin an der Durchführung des Verfahrens mit dem von ihr gestellten Antrag ist zu bejahen. Es geht um die Klarstellung, ob die Antragsgegner zu Lasten

der Tarif-Kompetenz der Antragstellerin ihre Kompetenz zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen überschritten haben. Die Antragstellerin muß wissen, wo die Grenzen ihrer Kompetenz liegen (BAG 14, 164 [167] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung, BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung).

Die Betriebsvereinbarung vom 12. Mai 1965 und die zusätzliche, jene Betriebsvereinbarung ab einem bestimmten Zeitpunkt noch einmal betont wiederholende und so jedenfalls wegen des Interesses an einer Rechtsklarheit im Betriebsleben auch zulässige Betriebsvereinbarung vom 6. August 1965 sind jedoch weder von Anfang an nichtig gewesen noch mit Wirkung vom 1. Oktober 1965 an nichtig geworden.

a) Nach § 59 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen nicht zulässig, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, es sei denn, daß ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Soweit in den Betriebsvereinbarungen monatliche Lohnperioden eingeführt werden, liegt ein Verstoß gegen § 59 BetrVG schon deshalb nicht vor, weil § 10 Abschn. I Ziff. 3 MTV 1953, der unverändert bis zur Beendigung dieses Tarifvertrages weitergegolten hat und auch unverändert in den MTV 1965 übernommen ist, die Einführung von Lohnperioden bis zu einem Monat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ausdrücklich zuläßt. Sofern durch die Betriebsvereinbarungen die bargeldlose Lohnzahlung eingeführt wird, handelt es sich vor allem aber auch um keine bei Tarifüblichkeit durch § 59 BetrVG gesperrte Regelung materieller Arbeitsbedingungen, sondern ausschließlich um formelle Arbeitsbedingungen, die durch jene Sperrwirkung nicht erfaßt werden.

Der erkennende Senat hat wiederholt ausgesprochen, daß § 59 BetrVG auf einer Unterscheidung zwischen materiellen und formellen Arbeitsbedingungen aufbaut (vgl. BAG 13, 345 [354 ff.] = AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Akkord, BAG AP Nr. 25 zu § 56 BetrVG, BAG AP Nr. 1, 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung, BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung).



- 6 -

An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Aus der Gegenüber- und Zusammenstellung von "Arbeitsentgelten" und "sonstigen Arbeitsbedingungen" in § 59 BetrVG ist, wie der Senat stets ausgeführt hat, zu ersehen, daß von der Regelung des § 59 BetrVG nur die materiellen Arbeitsbedingungen betroffen werden. Insoweit soll der Vorrang des Tarifvertrages durch § 59 BetrVG gesichert sein, und zwar nicht zuletzt auch deswegen, um den Streit um die materiellen Arbeitsbedingungen nicht auf die Betriebsebene zu verlagern.

Daß es sich bei der Frage der Einführung einer bargeldlosen Lohnzahlung um die Regelung formeller Arbeitsbedingungen handelt, ist in BAG AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung bereits ausgeführt. Auch an dieser Rechtsprechung hält der Senat fest.

b) Nach § 56 Abs. 1 Buchst. b BetrVG hat der Betriebsrat bei Festlegung der Zeit und des Ortes der Auszahlung der Arbeitsentgelte mitzubestimmen. Wie der Senat bereits dargelegt hat, beinhaltet diese Regelung auch, daß der Betriebsrat mitzubestimmen hat, sofern es sich um die Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung handelt (BAG AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung). Diese Frage ist dabei nach ihrem Sachgehalt eine eigene unter jene Bestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes fallende Angelegenheit.

Nach den Eingangsworten des § 56 Abs. 1 BetrVG sind das Recht und die Pflicht des Betriebsrats zur Mitbestimmung insoweit nicht gegeben, wie eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Dies bezieht sich bei dieser Fassung des Gesetzes auf jeden einzelnen Sachverhalt, der unter den jeweils in Frage kommenden Tatbestand der erzwingbaren Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten fällt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 BetrVG ist insoweit also nur gegeben, und es ist dann aber auch die Mitwirkung des Betriebsrats erforderlich, wenn eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Maßgeblicher näherer Ausgangspunkt für die Entscheidung des vorliegenden Verfahrens ist sonach die Frage, ob in dem

- 7 -



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

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

MTV 1953 sowie in dem MTV 1965, insoweit für die Zeit ab 1. Oktober 1965 eine Regelung zur Art der Auszahlung des Entgelts (bar - bargeldlos) getroffen wurde. Das ist zu verneinen.

Zwar spricht der Wortlaut des § 10 Abschn. I Ziff. 3, 4 MTV 1953 und 1965 dafür, daß die Parteien von der Auszahlung des Arbeitsentgelts an der Arbeitsstelle ausgegangen sind. So ist die Regelung zu erklären, daß die Auszahlung zu einem Zeitpunkt vorgenommen wird, der die Arbeitnehmer am rechtzeitigen Verlassen der Arbeitsstätte nicht hindert. Gleichwohl schreibt diese Regelung aber nicht mit der Wirkung einer Tarifnorm die Auszahlung des Arbeitsentgelts an der Arbeitsstätte zwingend vor. Die Tarifpartner haben vielmehr die Frage, ob das Entgelt auch bargeldlos gezahlt werden kann, und damit die Art der Entgeltzahlung überhaupt schlechthin ungeregt gelassen.

Dies ergibt sich vor allem daraus, daß im Jahre 1953, als der MTV 1953 in Kraft trat, die bargeldlose Lohnzahlung in der Privatwirtschaft, wie allgemein bekannt ist, wenn überhaupt, so doch nur in ganz unbedeutendem Umfang üblich war. Hinsichtlich der Fassung des Tarifvertrages ist nach diesen Umständen zu entnehmen, daß die Tarifpartner es unterlassen haben, zur Frage der bargeldlosen Lohnzahlung überhaupt in ihren tariflichen Regelungen Stellung zu nehmen. Wenn sie auch davon ausgegangen sind, daß der Lohn in bar an der Arbeitsstätte gezahlt wird, so haben sie doch diese Grundlage ihrer damaligen Vorstellungen nicht zum Inhalt einer entsprechenden tariflichen Regelung gemacht. Vielmehr ist die Frage, wie, ob in bar oder bargeldlos, zu zahlen ist, in dem Tarifvertrag gar nicht geregelt worden. Die Regelung des § 10 Abschn. I Ziff. 4 besagt nicht das Gegenteil. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Nachprüfung des Entgeltes bei der Aushändigung sagt im Hinblick auf die einschlägigen Gegebenheiten 1953 wiederum nicht mehr, als daß die Tarifpartner von einer Barzahlung ausgingen. Dem Wortlaut kann auch hier für sich allein oder im Zusammenhang mit § 10 Abschn. I Ziff. 3 nicht entnommen



- 8 -

werden, daß die tarifliche Festlegung auf die Barzahlung und damit eine tarifliche Normierung der hier interessierenden Frage der Art der Entgeltzahlung erfolgt sei. Im übrigen kann das Wort "Aushändigung" ohne weiteres auch auf die in Ziff. 4 Satz 1 vorgeschriebene Aushändigung der Abrechnung bezogen werden, was im Zusammenhang der Regelung vielleicht sogar geboten ist. Die Aushändigung der Abrechnung selbst besagt ebenfalls noch nichts über die Form der Entgeltzahlung; im übrigen ist wieder die Lage im Jahre 1953 zu beachten.

Da der MTV 1965 die Regelung des MTV 1953 unverändert übernommen hat, kann die jetzige Regelung nicht anders aufgefaßt werden als die Bestimmung des MTV 1953. Anderenfalls würde Willkür bei der Auslegung eintreten. Die Protokollnotiz Nr. 7 zu dem MTV 1965 ändert wegen des Wortlautes des Tarifvertrages einerseits und der zu unbestimmten Fassung der Notiz andererseits hieran nichts.

Die danach insoweit von Anfang an lückenhaften oder doch durch die weitere Entwicklung - Verbreitung der bargeldlosen Lohnzahlung auch in der Privatwirtschaft - lückenhaft gewordenen Tarifverträge können nicht im Wege der richterlichen Vertragsergänzung dahin ausgelegt werden, daß in ihnen ein Verbot der bargeldlosen Lohnzahlung zu sehen wäre. Eine solche Vertragsergänzung würde nämlich voraussetzen, daß eindeutig ein entsprechender Wille der Tarifpartner, die bargeldlose Lohnzahlung zu verbieten, aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifwerke erkennbar wäre. Das ist nicht der Fall. Da sonstige hier etwa bedeutsame Bestimmungen fehlen, bezieht sich nach dem oben Gesagten alles, was in den Tarifverträgen geregelt ist, lediglich auf die Frage, wie das Arbeitsentgelt auszu zahlen ist, wenn dieses Arbeitsentgelt in bar gezahlt wird.

Liegt sonach eine tarifliche Regelung der Art der Auszahlung des Arbeitsentgeltes (bar - bargeldlos) nicht vor, so ist auch eine Sperrwirkung nach den Eingangsworten des § 56 Abs. 1 BetrVG nicht gegeben. Die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit hat keine vorrangige sonstige Regelung erfahren. Daraus ergibt sich, daß der Betriebsrat bei der Einführung der bargeldlosen Zahlung im Rahmen der

- 9 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

ihm durch § 56 Abs. 1 Buchst. b BetrVG gegebenen Befugnis und Pflicht zu Recht mitgewirkt hat und daß die zustandegewordenen Betriebsvereinbarungen nicht gegen eine bestehende tarifliche Regelung verstießen und verstoßen. Ihre Regelungen sind daher weder von Anfang an noch, wie die Antragstellerin in ihrem Hilfsantrag meint, vom 1. Oktober 1965 an als unwirksam anzusehen.

c) Auf die Frage, ob die Betriebsvereinbarung vom 12. Mai 1965 und die Regelung vom 6. August 1965 wegen § 57 BetrVG als sogenannte freiwillige Betriebsvereinbarung zulässig sind und ob insoweit eine Sperrwirkung nach den Eingangsworten des § 56 Abs. 1 BetrVG überhaupt in Betracht kommt, braucht sonach nicht mehr eingegangen zu werden. Ebenso braucht die Frage nicht geprüft zu werden, ob das Bekämpfen der Betriebsvereinbarungen durch die Antragstellerin im Hinblick auf Auslassungen der Antragstellerin gegenüber dem Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie e.V. und ihren bei der Antragsgegnerin zu 1) beschäftigten Mitgliedern sowie wegen einer angeblichen Zustimmung zur Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung bei den Chemischen Werken Hüls AG etwa rechtsmißbräuchlich ist.

gez. Dr. Müller

Wichmann

Dr. Schröder

Kurt Hirschmann

Hoffmann



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)