

Aktenzeichen: 1 ABR 20/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 21. Dezember 1982
- 1 ABR 20/81 -

I. Arbeitsgericht Berlin Beschluß vom 5. August 1980
- 29 BV 2/80 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 17. Dezember 1980
Berlin - 5 Ta BV 4/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei bargeldloser Gehaltszahlung

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 4, § 76 Abs. 5 Satz 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 20/81

5 Ta BV 4/80 Berlin

Verkündet am
21. Dezember 1982

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

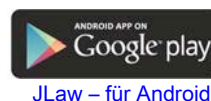
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 26. Oktober 1982 durch den Präsidenten Professor Dr. Kiesel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Giese beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. Dezember 1980 - 5 Ta BV 4/80 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung an das Landesarbeitsge-
richt zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin ist eine Gesellschaft, die musikalische Aufführungsrechte und mechanische Vervielfältigungsrechte für die jeweiligen Rechtsträger verwaltet. Neben Generaldirektionen in Berlin und München unterhält sie 12 Bezirksdirektionen und vier Außenstellen.

Auf die Arbeitsverhältnisse der bei der Antragstellerin beschäftigten Arbeitnehmer finden ein Rahmentarifvertrag und ein Gehaltstarifvertrag Anwendung, die zwischen der Antragstellerin auf der einen Seite und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft sowie der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen auf der anderen Seite abgeschlossen worden sind. Die Löhne und Gehälter der bei der Antragstellerin beschäftigten Arbeitnehmer werden zum Teil bar in den Betrieben ausgezahlt, zum Teil aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen auf Gehaltskonten der Arbeitnehmer überwiesen. Dabei etwa entstehende Kosten werden von der Antragstellerin nicht erstattet.

Die in den Betrieben der Antragstellerin gebildeten Betriebsräte haben den Gesamtbetriebsrat – den Antragsgegner dieses Verfahrens – beauftragt und ermächtigt, mit der Antragstellerin eine Regelung über die generelle Einführung der bargeldlosen Gehaltszahlung zu vereinbaren und erforderlichenfalls die Einigungsstelle anzurufen. Verhandlungen zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Antragstellerin über diese Frage sind erfolglos geblieben. Der Gesamtbetriebsrat hat daraufhin die Einigungsstelle angerufen, die am 6. Mai 1980 den folgenden



Spruch gefällt hat:

1. ... Ab 1. Januar 1981 erfolgt die Auszahlung der Vergütung nur noch bargellos.
2. Der Arbeitnehmer hat ... ein Gehaltskonto einzurichten ...
3. Die Überweisung muß kostenfrei so rechtzeitig erfolgen, daß ...
4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer zum Ersatz von Kontoführungskosten pro Kalendermonat ohne die Notwendigkeit eines Nachweises eine Pauschale von DM 2,-- zu bezahlen. Teile eines Kalendermonats gelten dabei als volle Kalendermonate. Die Auszahlung der Pauschale erfolgt pro Monat mit der Auszahlung der Vergütung.
5. Diese Regelung tritt am 1. Juli 1980 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

Die Antragstellerin hat mit einem am 20. Mai 1980 beim Arbeitgericht eingegangenen Schriftsatz diesen Spruch der Einigungsstelle angefochten. Sie ist der Ansicht, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der Art der Auszahlung der Arbeitsvergütung erstreckte sich nicht auf eine Regelung etwaiger Kontoführungsgebühren. Zumindest stünde einem solchen Mitbestimmungsrecht entgegen, daß diese Frage üblicherweise durch Tarifverträge geregelt wäre oder durch ausdrückliche Öffnungsklauseln den Betriebspartnern zur Regelung überlassen werde. Da der für sie geltende Rahmentarifvertrag eine solche Regelung nicht enthalte, sei die Angelegenheit negativ dahin geregelt, daß die Arbeitnehmer etwaige Kontoführungsgebühren zu tragen hätten.

Der Spruch der Einigungsstelle sei zudem rechtsmißbräuchlich. Er greife in die Vertragsfreiheit derjenigen Arbeitnehmer ein, die eine Barzahlung ihrer Vergütung wünschten. Die Festsetzung einer Kostenpauschale von 2,-- DM sei zu hoch. Gehaltskonten würden von einer



Vielzahl von Geldinstituten noch kostenfrei geführt bzw. blieben drei Buchungen im Monat kostenfrei. Soweit Gebühren erhoben würden, beliefen diese sich auf 0,15 bis 0,50 DM. Darüber hinaus habe sie sich erboten, mit den in Frage kommenden Geldinstituten Vereinbarungen dahin zu treffen, daß den Arbeitnehmern Kosten durch die bargeldlose Gehaltszahlung nicht entstünden.

Die Antragstellerin hat daher beantragt

festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle "bargeldlose Lohn- und Gehaltszahlung" vom 6. Mai 1980 nichtig ist.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Er ist der Ansicht, daß sein Mitbestimmungsrecht durch tarifliche Regelungen nicht ausgeschlossen sei. Der Spruch der Einigungsstelle entspreche billigem Ermessen. Er verpflichte die Antragstellerin zur Tragung nur solcher Kontoführungsgebühren, die üblicherweise entstünden und deren Höhe nicht zu beanstanden sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß das nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG gegebene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Auszahlung des Arbeitsentgeltes bei einer bargeldlosen Lohn- und Gehaltszahlung auch die Frage der Tragung der den Arbeitnehmern dadurch entstehenden Kontoführungskosten umfaßt. Soweit derartige Kosten zwangsläufig und unvermeidbar mit dieser Art



der Auszahlung des Arbeitsentgeltes anfallen, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch auf die "Annexregelung" der Frage, wer diese Kosten zu tragen hat. Das hat der Senat bereits in seinem Beschluß vom 8. März 1977 (BAG 29, 40 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung) entschieden und daran in seinem Beschluß vom 31. August 1982 (- 1 ABR 8/81 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) festgehalten. Im vorliegenden Falle kann nichts anderes gelten.

2. Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist durch eine bestehende oder übliche tarifliche Regelung nicht ausgeschlossen.

a) Die für die Betriebe der Antragstellerin geltenden Tarifverträge enthalten keine Regelung des Fragenkomplexes, wie die Arbeitsvergütung zu zahlen ist. Weder der Rahmentarifvertrag noch der Gehaltstarifvertrag enthalten Bestimmungen darüber, wie die Antragstellerin die von ihr geschuldeten Arbeitsentgelte zu zahlen hat. Die materiellen Bestimmungen der Tarifverträge über die von der Antragstellerin zu zahlenden Arbeitsentgelte betreffen einen anderen Regelungsbereich. Aus ihnen ist die Frage, wie dieses Arbeitsentgelt ausbezahlt ist, weder in dem einen noch in dem anderen Sinn zu beantworten. Damit besteht für die Antragstellerin keine das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausschließende tarifliche Regelung im Sinne des Eingangssatzes von § 87 Abs. 1 BetrVG.

b) Entgegen der Ansicht der Antragstellerin wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß schon eine Vielzahl von Tarifverträgen Regelungen der Frage enthält, wie das Arbeitsentgelt ausbezahlt ist. Ob eine Angelegenheit tariflich geregelt ist oder üblicherweise tariflich geregelt wird, mit der Folge, daß diese Angelegenheit nach § 77 Abs. 3



- 6 -

BetrVG nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein kann, bestimmt sich u.a. danach, ob die für den jeweiligen Betrieb nach ihrem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich maßgebenden Tarifverträge die Angelegenheit geregelt haben oder üblicherweise regeln (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 77 Rz 55; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rz 78; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 192). Die Betriebe der Antragstellerin werden aber lediglich von den von ihr selbst abgeschlossenen Tarifverträgen erfaßt. Darauf, daß in anderen Tarifverträgen, die nach ihrem Geltungsbereich die Betriebe der Antragstellerin nicht erfassen, die Frage der Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte geregelt ist, kommt es daher nicht an. § 77 Abs. 3 BetrVG begrenzt die Regelungsmacht der Betriebspartner zugunsten der Tarifvertragsparteien. Eine solche Zuständigkeitsabgrenzung ist nur dort erforderlich und sinnvoll, wo sich Regelungsbefugnisse sonst überschneiden würden. Das ist dort nicht der Fall, wo die Tarifvertragsparteien lediglich für einen anderen, die Betriebe der Antragstellerin nicht umfassenden Geltungsbereich Regelungen getroffen haben oder üblicherweise treffen. Wollte man auf solche anderen Tarifverträge abstellen, wäre nicht zu entscheiden, welche Tarifverträge in Betracht gezogen werden müßten. Es wäre dann in gleicher Weise möglich, gerade auf solche Tarifverträge abzustellen, die hinsichtlich der Frage, wie das Arbeitsentgelt zu zahlen ist, ausdrücklich eine Öffnungsklausel für eine betriebliche Regelung enthalten.

Ist damit in Tarifverträgen, die nach ihrem Geltungsbereich die Betriebe der Antragstellerin umfassen würden, die Frage der Auszahlung der Arbeitsentgelte nicht oder üblicherweise nicht tariflich geregelt, so kann dahingestellt bleiben, ob § 77 Abs. 3 BetrVG überhaupt eine Sperre für die betriebliche Regelung solcher Angelegenheiten darstellt, die nicht als sogenannte materielle

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



Arbeitsbedingungen anzusehen sind.

3. Ist für die Betriebsräte der Antragstellerin ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wie das Arbeitsentgelt zu zahlen ist und wer bei einer bargeldlosen Gehaltszahlung Kontoführungsgebühren zu tragen hat, gegeben, so konnten die Betriebsräte die Angelegenheit auch von sich aus aufgreifen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates schließt grundsätzlich das Initiativrecht des Betriebsrates ein. Auch das hat der Senat in seiner genannten Entscheidung vom 8. März 1977 ausgesprochen. Insoweit besteht auch jedenfalls hinsichtlich des Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG in der Literatur kein Streit. Die Betriebsräte der Antragstellerin waren daher auch befugt, den Gesamtbetriebsrat mit dieser Angelegenheit zu beauftragen (§ 50 Abs. 2 BetrVG). Dieser war daher auch berechtigt, die Mitbestimmungsrechte der einzelnen Betriebsräte wahrzunehmen und die Einigungsstelle anzurufen.

II. Der Spruch der Einigungsstelle vom 6. Mai 1980 überschreitet jedoch die Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens. Das hat die Antragstellerin innerhalb von zwei Wochen nach Zuleitung des Beschlusses geltend gemacht.

1. Die Frage, ob die Einigungsstelle die Grenzen des ihr eingeräumten Regelungsermessens eingehalten hat, ist eine Rechtsfrage, die der uneingeschränkten Überprüfung auch des Rechtsbeschwerdegerichts unterliegt. Sie beantwortet sich allein danach, ob die von der Einigungsstelle getroffene Regelung die Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes angemessen berücksichtigt und zu einem billigen Ausgleich gebracht hat. Das hat der Senat in seiner Entscheidung vom 31. August 1982 (- 1 ABR 27/80 - zur Veröffentlichung vorgesehen) im einzelnen dargelegt.



- 8 -

2. Der Spruch der Einigungsstelle begründet für die Antragstellerin die Verpflichtung, an jeden Arbeitnehmer monatlich zum Ausgleich der durch eine bargeldlose Gehaltszahlung entstehenden Kosten einen Betrag von 2,-- DM zu zahlen. Eine solche Regelung entspricht ohne Frage den Belangen der Arbeitnehmer. Sie berücksichtigt aber auch die Belange der Antragstellerin, soweit sie aus Gründen der Praktikabilität eine bestehende Kostenerstattungspflicht pauschaliert und damit Feststellungen über die im Einzelfall entstehenden Kosten erübrigt. Der dabei festgesetzte Pauschbetrag hält sich im Rahmen der erfahrungsgemäß durch eine bargeldlose Gehalts- oder Lohnzahlung entstehenden Kosten. Die Erstattung dieser Kosten ist bis zu einem Betrag von 2,50 DM monatlich lohnsteuerfrei. Soweit die Erstattung von Kosten der bargeldlosen Lohn- und Gehaltszahlung bislang tarifvertraglich geregelt ist, wird damit ebenfalls von Kosten ausgegangen, die sich in dieser Höhe bewegen oder noch darüber liegen. Das weisen auch die von der Antragstellerin selbst genannten Tarifverträge aus. Von daher ist eine Pauschalierung der Kosten mit einem Betrag von 2,-- DM monatlich nicht zu beanstanden, auch wenn den Arbeitnehmern in Einzelfällen geringere oder gar keine Kosten entstehen sollten. Auch das hat der Senat in der genannten Entscheidung vom 8. März 1977 (aaO, zu II 4 c der Gründe) bereits ausgesprochen.

Gleichwohl kann der Senat nicht abschließend feststellen, ob der Spruch der Einigungsstelle die Belange der Antragstellerin angemessen berücksichtigt. Die Antragstellerin hat vorgetragen und unter Beweis gestellt, daß sie bei Bejahung einer Kostenerstattungspflicht in der Lage sei, durch Vereinbarungen mit den in Frage kommenden Kreditinstituten sicherzustellen, daß den Arbeitnehmern bei einer bargeldlosen Gehaltszahlung keine Kosten entstehen. Das Landesarbeitsgericht hat

- 9 -



dazu keine Feststellungen getroffen. Sind solche Vereinbarungen möglich und geeignet, eine bargeldlose Lohn- und Gehaltszahlung in nennenswertem Umfange ohne Kosten für die Arbeitnehmer zu gestatten, so kann eine Regelung, die darauf keine Rücksicht nimmt, die Antragstellerin vielmehr ausnahmslos mit der Pflicht zur Kostenerstattung belastet, sich in einem solchen Grade als unbillig erweisen, daß sie vom Regelungsspielraum der Einigungsstelle nicht mehr gedeckt ist und ihren Spruch damit unwirksam macht.

Das Landesarbeitsgericht wird daher festzustellen haben, ob entsprechend dem Vorbringen der Antragstellerin eine weitgehend kostenfreie bargeldlose Lohn- oder Gehaltszahlung möglich ist. Erst dann kann gesagt werden, ob eine ausnahmslose Kostenerstattung in Höhe von 2,-- DM monatlich den Belangen der Arbeitnehmer und der Antragstellerin angemessen Rechnung trägt und damit billigem Ermessen entspricht.

Der Rechtsstreit muß daher an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Janzen

Dr. Giese



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)