

Aktenzeichen: 1 ABR 25/86

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 24. November 1987
- 1 ABR 25/86 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 13. März 1985
Darmstadt - 5 Bv 3/85 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 22. Oktober 1985
Frankfurt am Main - 4 Ta BV 47/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Zahlung des Lohns - Kontokosten

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 4, § 76 Abs. 5 Satz 4, § 77 Abs. 3
Satz 1, § 87 Abs. 1 Eingangssatz

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs 1 Nr 4 BetrVG mitzubestimmen, ob Lohn oder Gehalt bar oder bargeldlos gezahlt werden sollen. Sollen Löhne oder Gehälter auf Bankkonten der Arbeitnehmer überwiesen werden, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf die Frage, ob und in welchem Umfang die hierfür entstehenden Kosten vom Arbeitgeber zu erstatten sind (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl zuletzt Beschluß vom 31. August 1982 - 1 ABR 8/81 - BAGE 39, 351 = AP Nr 2 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung).

2. Die Auflage eines Zuwendungsgebers (hier: Bundesrepublik Deutschland) an den Zuwendungsempfänger (Arbeitgeber), keine höhere Vergütung zu zahlen als im öffentlichen Dienst, ist keine gesetzliche Regelung im Sinne von § 87 Abs 1 Eingangssatz BetrVG, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließen könnte (Beschluß des Senats vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 -, zur Veröffentlichung vorgeesehen).

3. Eine tarifliche Regelung schließt Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nur aus, wenn der Arbeitgeber an den Tarifvertrag gebunden ist (Beschluß des Senats vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 -, zur Veröffentlichung vorgeesehen).

4. Eine nur tarifübliche Regelung (§ 77 Abs 3 BetrVG) schließt Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht aus (ebenfalls Bestätigung des Beschlusses vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 -).



1 ABR 25/86

4 Ta BV 47/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
24. November 1987

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. November 1987 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie den ehrenamtlichen Richter Moser und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frank-
furt am Main vom 22. Oktober 1985 - 4 Ta BV
47/85 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

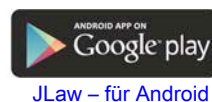
A. Der Arbeitgeber will festgestellt wissen, daß der Spruch
einer Einigungsstelle über bargeldlose Zahlung und Ersatz von
Kontoführungsgebühren unwirksam ist.

Der Arbeitgeber (Antragsteller) ist eine Großforschungsein-
richtung. Gesellschafter sind die Bundesrepublik Deutschland (zu
90 % der Anteile) und das Land Hessen (zu 10 % der Anteile). Der
Arbeitgeber ist nicht Mitglied einer Tarifvertragspartei. Er
vereinbart mit den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern, daß sich
das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des Bundes-Ange-
stelltentarifvertrags (BAT) oder des Manteltarifvertrags für Ar-
beiter des Bundes (MTB II) und der diese ergänzenden, ändernden
und ersetzenden Tarifverträge richtet. Im Betrieb des Arbeitge-
bers ist ein Betriebsrat (Antragsgegner) errichtet.

Die bargeldlose Lohnzahlung und Ersatz von Kontoführungs-
gebühren waren bereits Gegenstand eines Spruchs der Einigungs-
stelle vom 22. Dezember 1977. Der Arbeitgeber kündigte diesen



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



Spruch zum 31. Dezember 1984. Daraufhin beschloß die Einigungsstelle am 20. Dezember 1984 eine neue Regelung, die am 1. Januar 1985 in Kraft treten sollte. Sie hat folgenden Wortlaut:

"§ 1

Das Arbeitsentgelt wird bargeldlos gezahlt.

§ 2

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, ein Gehaltskonto einzurichten bzw. zu unterhalten und der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung die notwendigen Angaben (z.B. Name des Geldinstituts, Kontonummer, Bankleitzahl) zu machen.

§ 3

Zur Abgeltung der mit dem Mitarbeiter durch die Errichtung bzw. Führung dieses Kontos und durch die Überweisungen entstehenden Kosten (z.B. Kontoführungsgebühren, Buchungsgebühren, Auszugsgebühren, Abschlußgebühren) erhält der Mitarbeiter ohne weiteren Nachweis monatlich einen Pauschalbetrag von DM 2,50 zusammen mit seinem Lohn bzw. Gehalt überwiesen.

§ 4

Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, Reisekosten und Beihilfen sowie die zugehörigen Vorschüsse bar ausgezahlt zu erhalten.

§ 5

Diese Regelung tritt am 1. Januar 1985 in Kraft.

§ 6

Dieser Spruch ist mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Halbjahresende, erstmals zum 31.12.1987 kündbar."



Der Spruch der Einigungsstelle wurde dem Arbeitgeber am 3. Januar 1985 zugestellt. Mit dem am 29. Januar 1985 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat er geltend gemacht, der Spruch sei unwirksam. Er hat die Auffassung vertreten, er sei kraft Gesetzes gehindert, den Arbeitnehmern Kontoführungsgebühren zu erstatten. Als gesetzliche Bestimmungen hat er die Bundeshaushaltsordnung und sein Finanzstatut bezeichnet. Eine Erstattung der Kontoführungsgebühren sei auch tarifwidrig. BAT und MTB II seien die in den Großforschungseinrichtungen üblicherweise angewendeten Tarifverträge. Eine tarifübliche Regelung sperre das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht nur nach § 77 Abs. 3, sondern auch nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG. Schließlich sei eine Pauschalierung, die sich an den höchsten Gebührensätzen der Banken orientiere, unzulässig.

Der Arbeitgeber hat beantragt

festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle vom 20. Dezember 1984 rechtswirksam sei.

Der Betriebsrat hat beantragt, diesen Antrag abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, das Mitbestimmungsrecht folge aus § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG. Es gebe weder tarifliche noch gesetzliche Bestimmungen, die die Erstattung von Kontoführungsgebühren ausschließen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen. Seine Beschwerde ist erfolglos geblieben. Mit der vom Lan-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

des Arbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Antrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

I. Der Spruch der Einigungsstelle hat eine Angelegenheit geregelt, über die der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Das Mitbestimmungsrecht folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte. Zur Art der Auszahlung des Arbeitsentgelts gehört die Frage, ob Lohn oder Gehalt bargeldlos oder bar gezahlt werden sollen. Bei bargeldloser Lohn- und Gehaltszahlung entstehen den Arbeitnehmern für die Errichtung und Führung eines Gehalts- oder Lohnkontos Kosten. Dies können sein: Kontoführungsgebühren, Buchungsgebühren, Auszugsgebühren, Abschlußgebühren. Soweit diese Kosten mit der Auszahlung des Arbeitsentgelts anfallen, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch auf die Frage, wer diese Kosten zu tragen hat. Das ist ständige Rechtsprechung des Senats (vgl. Beschluß vom 8. März 1977 - 1 ABR 33/75 - BAGE 29, 40 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung, mit zust. Anm. von Wiedemann/Moll; Beschluß vom 31. August 1982 - 1 ABR 8/81 - BAGE 39, 351, 354 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung, zu II 1 der Gründe; Beschluß vom 21. Dezember 1982 - 1 ABR 20/81 - DB 1983, 996).

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers entfällt die Mitbestimmung nicht schon deshalb, weil die Mehrzahl der Bürger der



Bundesrepublik Deutschland heute ein Bankkonto unterhält, die Führung eines Bankkontos mithin eine "sozialtypische Erscheinung" ist. Für die Lohnzahlung kommen nach wie vor Barzahlung oder bargeldlose Zahlung in Betracht. Die Frage, wie gezahlt werden soll, ist nach wie vor eine regelungsbedürftige Frage.

Der Spruch einer Einigungsstelle zur Art und Weise der Entgeltauszahlung und zur Belastung des Arbeitgebers mit einer Kontoführungsgebühr verletzt weder das Grundrecht des Arbeitgebers auf Eigentum (Art. 14 GG) noch den verfassungsrechtlich geschützten Freiheitsraum des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG, wenn sowohl Belange des Betriebs als auch der Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigt wurden. Die Umsetzung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte ist nicht kostenlos. Die Geldleistungspflichten belasten den Arbeitgeber nicht übermäßig und beeinträchtigen seine Vermögensverhältnisse nicht grundlegend. Die Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes über die Mitbestimmung, auf welcher der Spruch der Einigungsstelle beruht, gehört zu der die Handlungsfreiheit einschränkenden verfassungsmäßigen Ordnung. Der Kern unternehmerischer Entfaltungsfreiheit ist dadurch nicht betroffen (BVerfG Beschluß vom 18. Oktober 1987 - 1 BvR 1426/83 - DB 1987, 2361).

II. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist weder nach § 87 Abs. 1 noch nach § 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen.

1. Nach § 87 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat über die im einzelnen aufgeführten Angelegenheiten nicht mitzubestimmen, so-



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



weit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht.

a) Es besteht keine gesetzliche Regelung darüber, in welcher Form der Arbeitgeber den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern den Lohn auszuzahlen hat. Die dem Arbeitgeber anlässlich der finanziellen Zuwendungen durch den Bund und das Land Hessen auferlegten Auflagen hinsichtlich der Vergütung der Arbeitnehmer können einer gesetzlichen Regelung, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließt, nicht gleichgestellt werden. Die Zuwendungen des Bundes an den Arbeitgeber werden vom BMFT im Rahmen der im jeweiligen Haushaltsplan dafür vorgesehenen Mittel und Zweckbestimmungen auf Antrag bewilligt und durch einen Zuwendungsbescheid festgelegt. Inhalt des Zuwendungsbescheides sind auch Bewirtschaftungsgrundsätze, die Grundlage der finanziellen Förderung des Arbeitgebers durch die Zuwendungsgeber sind. Zugunsten des Arbeitgebers kann der Senat davon ausgehen, daß sie nach diesen Auflagen der Zuwendungsgeber keine höheren Vergütungen als durch die Auflagen zugelassen gewähren darf. Damit wird verhindert, daß Beschäftigte des Arbeitgebers (Zuwendungsempfänger) mit öffentlichen Mitteln besser vergütet werden als Angestellte des öffentlichen Dienstes. Dennoch dienen diese Auflagen nicht dem Vollzug einer gesetzlichen Regelung, die eine nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Angelegenheit bereits selbst abschließend regelt. Die Tatsache, daß der Arbeitgeber Auflagen beachten muß und sich insoweit in einer Zwangslage befindet, kann nicht zum Ausschluß gesetzlich normierter Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats führen. Faktische Zwänge können nur bei Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte ihren Niederschlag



finden insoweit, als der Betriebsrat dabei auch die Belange des Betriebs zu berücksichtigen hat (vgl. Beschluß des Senats vom 27. Januar 1987 - 1 ABR 66/85 - zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung einer neuen Vergütungsordnung im Betrieb eines Zuwendungsempfängers, zu B III 3 der Gründe, die Entscheidung ist zur Veröffentlichung bestimmt).

b) Das Mitbestimmungsrecht ist auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil ein Tarifvertrag (BAT und MTB II) Fragen der bargeldlosen Zahlung des Lohns einschließlich Kontoführungsgebühren regelt. Voraussetzung wäre, daß der Arbeitgeber an den genannten Tarifvertrag gebunden wäre.

Zweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist es - je nach dem Mitbestimmungstatbestand -, Direktionsrechte des Arbeitgebers zu beschränken, einzelvertragliche Vereinbarungen insbesondere hinsichtlich betriebseinheitlicher Arbeitsbedingungen wegen der dabei gestörten Vertragsparität zurückzudrängen, gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers etwa im Unfall- und Gesundheitsschutz zu konkretisieren und allgemeine Grundsätze über die gleichmäßige Behandlung der Arbeitnehmer oder über die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zum Tragen kommen zu lassen. Nur wenn eine Angelegenheit für den Arbeitgeber bindend durch Tarifvertrag bereits geregelt ist, kann davon ausgegangen werden, daß mit dieser Regelung den berechtigten Interessen und dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer bereits Rechnung getragen worden ist (vgl. BAG Beschluß vom 24. Februar 1987



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 1 ABR 18/85 -, zu B II 4 b aa der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Deshalb steht eine tarifliche Regelung, die lediglich nachwirkt, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen. Nach § 4 Abs. 5 TVG können nach Ablauf des Tarifvertrags dessen Rechtsnormen durch andere Abmachungen ersetzt werden. Damit entfällt die zwingende Wirkung der Tarifnormen. Die tarifliche Regelung ist nicht mehr bindend und vermag daher einen zwingenden Schutz der Arbeitnehmer vor einer anderweitigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber nicht mehr zu begründen. Ein Tarifvertrag, der lediglich nachwirkt, kann deshalb Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht ausschließen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt Beschluß vom 24. Februar 1987, zu B II 6 b der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Andererseits reicht es aus, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Es ist nicht erforderlich, daß alle oder der größere Teil oder einige Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Tarifliche Regelungen bieten allen Arbeitnehmern ausreichenden Schutz, weil sie mit ihrem Beitritt zu einer Tarifvertragspartei diesen Schutz erreichen können (BAG, aaO, zu B II 6 c der Gründe).

2. § 77 Abs. 3 BetrVG steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ebenfalls nicht entgegen. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG werden nicht dadurch ausgeschlossen, daß die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit üblicherweise durch Tarifvertrag im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG geregelt ist. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gilt nicht für Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat



nach § 87 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hat. Das hat der Senat in dem bereits mehrfach erwähnten Beschluß vom 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - näher begründet; auf die Begründung kann der Senat deshalb hier Bezug nehmen (vgl. B II 4 der Gründe). § 77 Abs. 3 BetrVG gilt nicht ausnahmslos. Eine Ausnahme enthält der Eingangssatz in § 87 Abs. 1 BetrVG. Eine tarifliche Regelung einer an sich mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit, die lediglich üblich ist, für den Betrieb jedoch keine tariflichen Bindungen erzeugt, kann für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer den erforderlichen Schutz nicht gewährleisten. Würden nach § 77 Abs. 3 BetrVG Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats schon dann entfallen, wenn die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nur "üblicherweise" durch Tarifvertrag geregelt ist, könnte der durch § 87 Abs. 1 BetrVG bezweckte Schutz der Arbeitnehmer (vgl. oben Abschnitt B II 1 b der Gründe) - sofern nicht eine gesetzliche Regelung besteht - weder durch eine tarifliche Regelung noch durch eine mitbestimmte Regelung bewirkt werden. Mitbestimmungsrechte würden weitgehend leerlaufen und nur dort bedeutsam sein, wo eine tarifliche Regelung von materiellen Arbeitsbedingungen nicht einmal üblich ist. Im übrigen geht § 87 Abs. 1 BetrVG als die speziellere Norm der Regelung in § 77 Abs. 3 BetrVG vor. Auch der Normzweck von § 77 Abs. 3 BetrVG, den Vorrang der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für materielle Arbeitsbedingungen im Interesse des Funktionierens der Tarifautonomie zu gewährleisten, rechtfertigt keinen Ausschluß von Mitbestimmungsrechten in den nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Mitbestimmungsrechte brauchen nicht schon deshalb zu entfallen, weil eine tarifliche Re-



gelung üblich ist. Die Parteien eines Tarifvertrags haben die rechtliche Möglichkeit, betriebliche Regelungen zu verhindern, indem sie die Angelegenheit selbst tariflich regeln und so Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG – Tarifbindung des Arbeitgebers vorausgesetzt – ausschließen. Gelingt das nicht, muß es dabei verbleiben, daß das Betriebsverfassungsgesetz 1972 die Mitbestimmung des Betriebsrats auf materielle Arbeitsbedingungen erstreckt und so im Grundsatz die Regelungsbefugnis der Betriebspartner neben die der Tarifvertragsparteien gestellt hat (vgl. BAG, aaO, zu B II 4 der Gründe).

Danach kommt es auf die Erwägungen, mit denen das Landesarbeitsgericht eine Sperrwirkung nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verneint hat, nicht mehr an.

3. Der Senat kann nicht prüfen, ob die Einigungsstelle die Grenzen des Ermessens überschritten hat. Die Überschreitung des Ermessens können Arbeitgeber und Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen ab Zuleitung des Beschlusses beim Arbeitsgericht geltend machen (§ 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG). Hier hat der Arbeitgeber diese Frist nicht gewahrt. Der Spruch wurde ihm am 3. Januar 1985 zugeleitet. Der Antrag, mit dem er die Unwirksamkeit des Spruchs geltend gemacht hat, ging erst am 29. Januar 1985 beim Arbeitsgericht ein.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Moser

Lappe



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)