

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

Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 i, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1,
§ 81 Abs. 1; BetrVG §§ 4, 5, 9, 50, 56, 59, 73,
82 Abs. 1 i; GewO § 115 Abs. 1, § 134 a, § 134 b;
Betriebsrätegesetz 1920 §§ 66, 75; Arbeitsordnungs-
gesetz § 27; ZPO §§ 253, 256; Arbeitsordnung für die
im Aachener, Niedersächsischen und Rheinisch-West-
fälischen Steinkohlenbergbau tätigen Arbeiter und
Tarifangestellten, gültig ab 1. November 1950, §§ 24,
25, 26; Tarifvertrag über die Betriebsverfassung des
Aachener Steinkohlenbergbaus, gültig ab 1. April
1955, §§ 24, 49.

Leitsätze:

1. Im Aachener Steinkohlenbergbau besteht ein obliga-
torisches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats
beim Übergang von der Barauszahlung des Gehalts zur
bargeldlosen Gehaltszahlung.
2. Das gilt auch dann, wenn es der Arbeitgeber in
einer an alle Angestellten gerichteten Aufforderung
den einzelnen Angestellten überläßt, zwischen der
Barauszahlung und Überweisung zu wählen.

Aktenzeichen: 1 ABR 6/62

Beschluß des BAG vom 19. April 1963

LAG Düsseldorf



APR 6/62

4 BV Ta 2/62 Düsseldorf

47.

Erhöhet

1963 April 1963

von Henkelmann,
Abrechnungsssekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. März 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Prof. Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Strempele beschlossen:

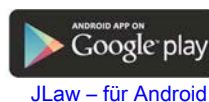
Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Juni 1962, 4 BV Ta 2/62, wird mit folgender Maßgabe zurückgewiesen:

Es wird festgestellt, daß der Übergang zur bargeldlosen Gehaltszahlung an die Tarifangestellten im Betrieb der Antragsgegnerin der Mitbestimmung des Betriebsrats bedurfte.

- 2



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



Gründe:

I Der Antragsteller ist der Betriebsrat im Bergbaubetrieb der Antragsgegnerin, in dem etwa 5.000 Arbeitnehmer, darunter 570 Angestellte, beschäftigt werden

Am 26. Mai 1961 teilte die Antragsgegnerin durch eine Bekanntmachung in ihrem Betrieb mit, daß sie im Interesse der Vereinfachung des Geschäftsablaufs und der Entlastung der Personalabteilung beabsichtige, die Gehälter ihrer Tarifangestellten auf ein von diesen gewünschtes Sparkassen- oder Bankkonto zu überweisen. Sie bat diejenigen Angestellten, die gegen eine solche Regelung seien, ihre Ablehnung mitzuteilen. Der Betriebsrat wirkte hierbei nicht mit. Die Bekanntmachung wurde den Leitern der einzelnen Abteilungen zugeleitet mit der Bitte, sie sämtlichen Tarifangestellten zur Kenntnis zu bringen, die Kenntnisnahme auf einer Unterschriftenliste bestätigen und die Bankverbindung angeben zu lassen. In den Listen gaben die zustimmenden Angestellten das gewünschte Sparkassen- oder Bankkonto an. Die nicht zustimmenden Angestellten vermerkten ihre Ablehnung. 91,28 % der Angestellten stimmten der Überweisung ihres Gehalts auf ein Konto zu, während 8,72 % eine solche Überweisung ablehnten. Dieses Ergebnis gab die Antragsgegnerin am 20. Juli 1961 mit dem Bemerken bekannt, daß die Gehälter der zustimmenden Angestellten ab Juli 1961 auf die angegebenen Konten überwiesen würden und daß es begrüßenswert wäre, wenn auch die übrigen Angestellten sich diesem Verfahren anschließen; jeder Angestellte könne bei begründetem Anlaß zu den bisherigen Auszahlungsverfahren zurückkehren.

Bereits am 13. Juni 1961 hatte der Betriebsrat der Antragsgegnerin mitgeteilt, er sei mit der Art



der Befragung der Angestellten nicht einverstanden; er verlange eine nochmalige Befragung mittels eines von ihm entworfenen Fragebogens. Die Antragsgegnerin lehnte das mit der Begründung ab, auch bei der von ihr durchgeführten Befragung habe sich jeder Angestellte frei entscheiden können. Die Antragsgegnerin bot dem Betriebsrat aber den Abschluß einer Betriebsvereinbarung über die Gehaltszahlung in der Weise an, daß die Angestellten nach ihren individuellen Wünschen behandelt werden sollten und daß sie von der bargeldlosen Gehaltszahlung zur Barzahlung und umgekehrt von dieser zu jener zurückkehren könnten. Der Betriebsrat lehnte dieses Angebot ab und verlangte nunmehr eine geheime Abstimmung der Angestellten. Damit war die Antragsgegnerin nicht einverstanden.

Der Betriebsrat hat im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend gemacht, ihm stehe bei der Einführung der Gehaltsüberweisung auf Konto ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 56 Abs. 1 BetrVG zu. Er hat beantragt festzustellen, daß auch die Einführung der bargeldlosen Überweisung von Arbeitsentgelt an eine Gruppe von Arbeitnehmern der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege. Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung dieses Antrags gebeten. Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Betriebsrats festgestellt, daß die bargeldlose Überweisung von Arbeitsentgelt an eine Gruppe von Arbeitnehmern der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 56 BetrVG unterliege. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser erstrebt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung des Beschlusses erster Instanz. Der Betriebsrat bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. 1. Mit Recht weist die Rechtsbeschwerde darauf hin, daß der vom Betriebsrat gestellte Antrag



seinem Wortlaut nach zu unbestimmt ist. Es geht aber im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht an, allein vom Wortlaut des Antrags auszugehen. Sind die Prozeßanträge schon im ordentlichen Zivilprozeß der Auslegung fähig (Baumbach-Leuterbach, ZPO, 26. Aufl., § 253 Anm. 5 A mit Hinweis), so muß das erst recht im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren gelten, da dieses der Offizialmaxime unterliegt. Das gilt nicht nur für die Frage der gerichtlichen Zuständigkeit (vgl. hierzu BAG 4, 181 = AP Nr. 26 zu § 2 ArbGG), sondern ganz allgemein für das Verfahren selbst. Es ist deshalb bei der Auslegung von Anträgen der wirkliche Wille des Antragstellers zu erforschen; am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks darf nicht gehaftet werden (BAG 9, 273 = AP Nr. 2 zu § 253 ZPO). Bei der Auslegung des Antrags muß dessen Begründung mit berücksichtigt werden (BAG AP Nr. 1 zu § 80 ArbGG).

Der Betriebsrat hatte schon in der Antragschrift ausgeführt, die Antragsgegnerin habe mit ihrer Verhaltensweise das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in unzulässiger Weise umgangen, so daß die von ihr durchgeführten Maßnahmen (Befragung der Tarifangestellten und Übergang zur bargeldlosen Gehaltszahlung) betriebsverfassungsrechtlich unwirksam seien. Daraus folgt, daß sich der Antrag gegen ganz konkrete Maßnahmen im Betrieb der Antragsgegnerin richten sollte; der Betriebsrat ist der Ansicht, daß die Antragsgegnerin diese Maßnahmen nicht ohne seine Zustimmung habe durchführen dürfen. Was der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren erreichen will, ist also in Wahrheit die Feststellung, daß der von der Antragsgegnerin in ihrem Betrieb vorgenommene Übergang zur bargeldlosen Gehaltszahlung an den größten Teil der Tarif-

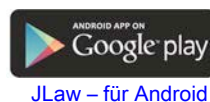


angestellten der Mitbestimmung des Betriebsrats bedurfte.

Wird der Antrag des Betriebsrats so verstanden, so erstrebt dieser eine Entscheidung über die Grenzen seines Mitbestimmungsrechts in einem konkreten Einzelfall, der durch das Verhalten der Antragsgegnerin geschaffen worden ist. Das bedeutet nichts anderes als die Entscheidung in einem akuten Streit über die Zuständigkeit des Betriebsrats, wie er in § 2 Abs. 1 Nr. 4 i ArbGG, § 82 Abs. 1 i BetrVG genannt ist. So ausgelegt, ist der Antrag zulässig. Über ihn müssen die Arbeitsgerichte nach § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG im Beschlußverfahren entscheiden.

2. Dieser Antrag entbehrt entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde nicht des Rechtsschutzinteresses, das der Senat in ständiger Rechtsprechung (BAG 3, 288 = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG; BAG 4, 268 = AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG; BAG AP Nr. 21 zu § 56 BetrVG und stets) auch für das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren gefordert hat.

Der Betriebsrat nimmt in dem nach den vorstehenden Ausführungen hier vorliegenden Kompetenzstreit ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht für sich in Anspruch, während die Antragsgegnerin lediglich eine fakultative Mitbestimmung anzuerkennen bereit ist. Die Unterschiede zwischen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 BetrVG einerseits, § 57 BetrVG andererseits sind aber so erheblich, wie sich bereits aus den auf das fakultative Mitbestimmungsrecht nicht anwendbaren Vorschriften des § 56 Abs. 2 in Verbindung mit § 50 Abs. 4 BetrVG ergibt, daß schon aus diesem Grund das Rechtsschutzinteresse an der Verfolgung des von ihm gestellten Antrags dem Betriebsrat zugebilligt werden muß. Denn nach den mehrfach zitierten Entschei-



dungen des Senats ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren bei der Prüfung des Rechtsschutzinteresses eine gewisse Großzügigkeit geboten.

Demgegenüber reicht das Angebot der Antragsgegnerin an den Betriebsrat auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit einem ganz bestimmten, von der Antragsgegnerin diktierten Inhalt nicht aus, um das Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats zu beseitigen. Denn dadurch wird das Anliegen des Gesetzes, daß betriebliche Normen nur im Einvernehmen beider Betriebspartner vorbereitet und geschaffen werden, nicht erfüllt. Eine solche gemeinsame Verhandlung der Betriebspartner dient überdies dem betrieblichen Frieden. Die Erhaltung des betrieblichen Friedens ist aber eines der Hauptziele des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens (so BAG 3, 288 / 292, 2947 = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG).

Ebenso scheitert die Annahme des Rechtsschutzinteresses nicht daran, daß die Antragsgegnerin, wie sie meint, selbst bei Bejahung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats und sogar nach Abschluß der von diesem verlangten Betriebsvereinbarung einzelvertraglich mit den einzelnen Angestellten eine abweichende Regelung treffen könnte. Inwieweit diese Rechtsansicht der Antragsgegnerin zutrifft, kann hier dahingestellt bleiben. Denn dadurch wird das rechtliche Interesse des Betriebsrats daran, daß die Grenzen seiner Kompetenz durch eine gerichtliche Entscheidung abgesteckt werden, nicht beseitigt. Zudem geht es im Streitfall nicht um individuelle Vereinbarungen zwischen der Antragsgegnerin und einzelnen ihrer Tarifangestellten. Vielmehr hat die Antragstellerin die ganze Gruppe ihrer Tarifangestellten angesprochen, und sie war und ist bestrebt, innerhalb dieser Gruppe eine einheitliche Regelung durchzusetzen. Das folgt aus



dem Appell in der Verlautbarung vom 20. Juli 1961 an diejenigen Tarifangestellten, die sich für eine Beibehaltung der Barzahlung entschieden hatten; die Antragsgegnerin hatte auch schon in der Bekanntmachung vom 26. Mai 1961 betont, es sei erwünscht, daß sich möglichst alle Tarifangestellten für die bargeldlose Gehaltszahlung entschieden.

Wenn der Betriebsrat angesichts der von der Antragsgegnerin erstrebten einheitlichen Regelung den hierbei entstandenen Streit über sein Mitbestimmungsrecht in dieser für die Angestellten wichtigen Frage der Entscheidung des Gerichts unterbreitet, so steht ihm dabei aus den vorstehenden Gründen ein Rechtsschutzinteresse zur Seite. Ob, was die Antragsgegnerin in Abrede stellt, die vom Betriebsrat behauptete "Wiederholungsgefahr" vorliegt, bedarf keiner Entscheidung.

3. Somit greifen die Bedenken nicht durch, die in der Rechtsbeschwerdebegründung hinsichtlich der formellen Verfahrensvoraussetzungen vorgebracht werden; dem Rechtsmittel ist aber auch aus materiellrechtlichen Erwägungen der Erfolg zu versagen.

a) Darüber, daß überhaupt eine Erfüllung der Gehaltszahlungspflicht durch bargeldlose Überweisung gesetzlich zulässig ist, herrscht unter den Beteiligten kein Streit. Insoweit trägt auch der Senat keine Bedenken, so daß hieran ein etwaiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, das nur bei der Einführung gesetzlich zulässiger Regelungen in Betracht kommt, nicht zu scheitern braucht.

Zwar bestimmt § 115 Abs. 1 GewO, daß die Löhne bar auszuzahlen sind. Hierbei handelt es sich aber um das Verbot des Trucksystems. Einer Gehaltszahlung durch Überweisung steht diese Vorschrift daher nicht im Wege (Müller, Betrieb 61, 33; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. I S. 325; Rohl-



Ring-Kiskalt-Wolff, Gewerbeordnung, 3. Aufl.,
§ 115 Anm. 3, jeweils mit weiteren Nachweisen).

b) Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats käme auch dann nicht infrage, wenn eine tarifliche Vorschrift die Gehaltsüberweisung verböte. Das ist jedoch nicht der Fall. § 25 Abs. 1 der auch im Aachener Steinkohlenbergbau geltenden "Arbeitsordnung" bezieht sich nur auf die Arbeiter, nicht auf die Angestellten. § 26 aaO enthält kein solches Verbot. Auch aus § 25 Abs. 1 aaO, der eine Ausschlußfrist für Reklamationen hinsichtlich des ausgezahlten Gehalts setzt und die Frist mit der Gehaltszahlung beginnen läßt, ergibt sich kein Verbot der Gehaltsüberweisung (bei der Unstimmigkeiten überdies praktisch ausgeschlossen sind); die Ausschlußfrist gilt vielmehr nur für die Fälle der Tarzzahlung. Auf Überweisungsfälle findet sie dagegen keine Anwendung.

Ob der Ansicht der Rechtsbeschwerde zu folgen ist, § 49 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Betriebsverfassung des Aachener Steinkohlenbergbaus verbiete den Abschluß von Betriebsvereinbarungen über die im Tarifvertrag ausdrücklich geregelten Fälle hinaus, kann dahingestellt bleiben. Denn gerade der Tarifvertrag räumt, wie noch auszuführen sein wird, dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht ein, das dieser hier für sich in Anspruch nimmt.

c) Zu Unrecht beruft sich der Betriebsrat zur Begründung seines Mitbestimmungsrechts auf § 56 Abs. 1 BetrVG. Denn gemäß § 56 Abs. 1 Eingangssatz kommt diese gesetzliche Vorschrift hier deshalb nicht zur Anwendung, weil eine abschließende tarifliche Regelung besteht. Diese gilt auch nicht, wie das Landesarbeitsgericht nach der Formulierung des Tenors des angefochtenen Beschlusses anzunehmen scheint, neben



§ 56 Abs. 1 BetrVG, sondern sie hat ihn verdrängt, da ihr vom Gesetz der Vorrang eingeräumt ist.

Bei dieser tariflichen Regelung handelt es sich um § 24 des seit dem 1. April 1955 gültigen Tarifvertrages über die Betriebsverfassung des Aachener Steinkohlenbergbaus, in dem es heißt:

"(1) Gemäß den Sperrvorschriften des § 59 BetrVG besteht die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten (§ 56 BetrVG) bei folgenden Aufgaben:

1.

2. Regelung von Uhrzeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte,

3.".

Es kommt nicht darauf an, ob es sich hier um einen Fall der Einführung neuer Entlohnungsmethoden handelt, ob also als neue Entlohnungsmethode (vgl. dazu AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Entlohnung) auch der Übergang von der Barzahlung zur Überweisung angesehen werden muß oder ob unter den Entlohnungsmethoden mit Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 56 Anm. 47, 49, nur das Verfahren (z. B. Refa, Bedaux) zur Durchführung der Entlohnungsgrundsätze (Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn) zu verstehen ist (a. A. Gumpert, BB 57, 1224; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 25 und 40 a). Da es hier nicht auf die gesetzliche, sondern auf die tarifliche Regelung ankommt, könnte an sich auch die Frage offen bleiben, ob § 56 Abs. 1 b BetrVG den Fall des Übergangs von der Barzahlung zur Überweisung betrifft (vgl. dazu einerseits Fitting-Kraegeloh-Auffarth aaO § 56 Anm. 20; Hueck-Wipperdey aaO Band II, S. 826, bes. Anm. 10; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1 S. 417, andererseits Gumpert aaO; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 34 mit aufschlußreichen Hinweisen auf die Entstehungs-

geschichte des Gesetzes; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 478; Dietz, PersVG, § 67 Anm. 37; Rewolle-Lorenz, PersVG, § 67 Anm. 6). Der Senat hat sich gleichwohl mit der Tragweite des § 56 Abs. 1 b BetrVG befaßt, weil § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages jener gesetzlichen Bestimmung offensichtlich nachgebildet ist.

Zwar enthält § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages - in Abweichung von § 56 Abs. 1 b BetrVG - das Wort "Regelung". Diese Abweichung besteht aber nur in der Formulierung, nicht in der Sache; denn auch die in § 56 Abs. 1 b BetrVG genannten Fälle sind solche der allgemeinen Regelung. § 56 Abs. 1 b BetrVG billigt dem Betriebsrat das erzwingbare Mitbestimmungsrecht nur dann zu, wenn es sich um eine generelle Maßnahme handelt, welche die gesamte Belegschaft, eine der beiden Gruppen des § 5 BetrVG (Arbeiter, Angestellte) oder sonstige Gruppen betrifft. Im Gegensatz dazu stehen Einzelmaßnahmen, die sich nur auf einen oder mehrere individuelle Arbeitnehmer beziehen, ohne daß diese unter irgendeinem Gesichtspunkt als "Gruppe" angesehen werden können. Eine solche individuelle Gestaltung auf einzelvertraglicher Ebene wird von § 56 Abs. 1 b BetrVG ebensowenig erfaßt wie von § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages.

Wenn § 56 Abs. 1 b BetrVG von "Zeit", § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages dagegen von "Uhrzeit" spricht, so ist das entweder lediglich zur Verdeutlichung geschehen, oder es ist doch jedenfalls für den hier zu entscheidenden Fall ohne rechtliche Bedeutung; denn selbst wenn in diesem Punkte ein Unterschied zwischen dem Gesetz und dem Tarif festzustellen wäre, so bezieht sich dieser Unterschied jedenfalls nicht auf den hier maßgeblichen Begriff "Ort" der Auszahlung. Die Antragsgegnerin



selbst stellt übrigens § 56 Abs. 1 b BetrVG und § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages gleich (S. 4 des im angefochtenen Beschluß in Bezug genommenen Schriftsatzes vom 5. Juni 1962). Daß diese Gleichstellung gerechtfertigt ist, folgt auch daraus, daß der Tarifvertrag auf § 56 BetrVG ausdrücklich Bezug nimmt. Die Grundsätze, die für die Auslegung des § 56 Abs. 1 b BetrVG gelten, müssen hiernach auch bei der Auslegung des § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages zur Anwendung kommen, jedenfalls soweit es um die Worte "Ort der Auszahlung" geht, auf die es hier entscheidend ankommt.

Der Wortlaut des Gesetzes allein gibt keine eindeutige Auskunft darüber, ob der Betriebsrat mitbestimmungsberechtigt ist, wenn der Arbeitgeber die Gehälter nicht bar auszahlen, sondern überweisen will. Gegen ein solches Mitbestimmungsrecht könnte es sprechen, daß das Gesetz nicht die Art der Auszahlung nennt, sondern den Ort der Auszahlung. Das könnte den Schluß rechtfertigen, daß hier nur an eine Regelung des Inhalts gedacht ist, an welchem Orte etwa Außenarbeitern oder ähnlichen Personen ihr Arbeitsentgelt auszuhändigen ist. Zudem wird bei einer Überweisung eine "Auszahlung" gar nicht vorgenommen. Es könnte sogar daran gedacht werden, daß der Gesetzgeber, der von der früheren Regelung dem Wortlaut nach abgewichen ist, wie noch darzutun sein wird, bewußt nicht mehr die Art der Auszahlung im Auge gehabt habe, sondern nur deren Ort.

Dagegen spricht für ein solches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats die vom Landesarbeitsgericht vertretene Ansicht, daß durch die Überweisung auch der Ort der Auszahlung geändert wird. Denn bei der Überweisung tritt eine Änderung für den Arbeitnehmer insofern ein, als er, der im Falle der Barzah-



lung sein Arbeitsentgelt im Idetrieb, in dem er täglich ohnehin zu sein pflegt, in Empfang nehmen konnte, sich jetzt erst zur Bank begeben muß. U. U. ist diese von seiner Wohnung weit entfernt. Auch sonst können ernst zu nehmende Interessen auf Arbeitnehmerseite durch eine Überweisung berührt werden. Das kann ein Anlaß dazu sein, § 56 Abs. 1 b BetrVG möglichst weit auszulegen und nicht nur "Ort und Zeit" der Gehaltsauszahlung unter diese Bestimmung zu bringen, sondern auch den Fall der Überweisung, also die Art der Auszahlung.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind hiernach zwei Auslegungen möglich. Der Wortlaut kann deshalb für die Auslegung nicht allein maßgeblich sein. Vielmehr muß versucht werden, auf anderem Wege zu einer sachgemäßen Auslegung zu kommen.

Wesentlich ist zunächst der Zusammenhang dieser Gesetzesvorschrift mit den übrigen einschlägigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. § 56 Abs. 1 a und c bis h BetrVG betreffen Fragen der Arbeitsordnung im weitesten Sinne. Dazu hat schon nach früherem Recht auch die Auszahlung des Arbeitsentgelts gehört. Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang auf das Betriebsrätegesetz von 1920, §§ 75, 66 Abs. 5, auf die Gewerbeordnung, §§ 134 a und 134 b Abs. 1 Nr. 2, und auf das Arbeitsordnungsgesetz, § 27 Abs. 1 Nr. 2, in dem von Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts die Rede war.

Wie der Senat bereits ausgesprochen hat, regelt § 56 BetrVG die formellen Arbeitsbedingungen, wobei unter formellen Arbeitsbedingungen diejenigen zu verstehen sind, die nicht den Umfang der Arbeitsleistung und der Gegenleistung des Arbeitgebers betreffen (vgl. hierzu die zur Veröffentlichung bestimmte Entscheidung des Senats in der Sache 1 ABR 4/61 vom 7. Dezember 1962 mit weiteren Nach-

weisen sowie Schelp, Betrieb 62, 1244; dagegen Herschel, AuR 61, 191). Nun gehört auch § 56 Abs. 1 b BetrVG zu den formellen Arbeitsbedingungen im vorgenannten Sinne. Das spricht bereits für die Annahme, daß die Art der Auszahlung, ebenfalls eine formelle Arbeitsbedingung im obigen Sinne, ebenso unter § 56 Abs. 1 b BetrVG fällt wie Ort und Zeit der Auszahlung. Es entspricht also auch Sinn und Zweck des Gesetzes, die Art der Auszahlung ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu unterwerfen.

Nach § 56 Abs. 1 BetrVG soll der Betriebsrat mitbestimmen bei Entscheidungen, die an sich der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts allein treffen könnte. Es ist kein Grund für den Ausschluß des Mitbestimmungsrechts in Fällen ersichtlich, in denen ein solches Anordnungsrecht des Arbeitgebers nicht einmal besteht, sondern der Arbeitgeber, wenn keine Betriebsvereinbarung vorliegt, auf das Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmers angewiesen ist. Auch das spricht für die Bejahung des Mitbestimmungsrechts.

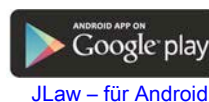
Vor allem spricht aber die Entstehungsgeschichte des BetrVG eindeutig dafür, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch die Art der Auszahlung betrifft, zu der die Überweisung auf ein Konto gerechnet werden muß. Auf Seite 53 der Drucksache Nr. 1546 ist zu dem dem jetzigen § 56 BetrVG entsprechenden § 61 des Entwurfs gesagt, daß die beabsichtigte Regelung den Vorschriften der §§ 134 a ff. der Gewerbeordnung entspreche. § 134 b Abs. 1 Nr. 2 der Gewerbeordnung sprach aber ausdrücklich von Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung. Hinzukommt, daß die Drucksache Nr. 3585 auf Seite 11 auf § 75 des Betriebsrätegesetzes von 1920 verweist. Dort war, infolge des Hinweises auf § 66 Abs. 5 aaO und auf die entsprechenden Vorschriften der Gewerbeord-

§ 5, ebenfalls vorgeschrieben, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch die Art der Lohnauszahlung erfasse. Eine gleichlautende Regelung enthält, wie schon betont, auch das Arbeitsordnungsgesetz.

Aus alledem folgt, daß, gälte hier die gesetzliche Regelung, das vom Betriebsrat begehrte Mitbestimmungsrecht besteht. Da, wie ausgeführt, insoweit der Tarifvertrag die gesetzliche Regelung übernommen hat, kann sich der Betriebsrat zur Begründung seines Antrags auf § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages berufen.

d) Demgegenüber weist die Antragsgegnerin darauf hin, es handele sich gar nicht um den Übergang von der Parzellierung zur Überweisung für eine ganze Gruppe der Arbeitnehmer. Vielmehr sei der Übergang nur erfolgt bezüglich derjenigen Tarifangestellten, die sich freiwillig damit einverstanden erklärt hätten. Aber auch dieses Vorbringen ist nicht geeignet, um der Rechtsbeschwerde zum Erfolg zu verhelfen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann nicht dadurch beeinträchtigt oder beseitigt werden, daß der Arbeitgeber dazu übergeht, unter Ausschaltung des Betriebsrats über die der Mitbestimmung unterworfenen Frage mit den einzelnen Angehörigen der Belegschaft oder einer Gruppe Einzelvereinbarungen abzuschließen. Darin ist vielmehr eine unzulässige Umgehung des Gesetzes zu sehen, die nach der Rechtsprechung des Senats (BAG 3, 266 = AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG; AP Nr. 22 zu § 56 BetrVG) u. U. die Unwirksamkeit solcher Maßnahmen des Arbeitgebers zur Folge hat, die zu einer Umgehung des Gesetzes führen. Diese Unzulässigkeit der Ausschaltung des Betriebsrats bei mitbestimmungsbedürftigen Maßnahmen erklärt sich aus der Schutzfunktion des Gesetzes. Denn der



einzelne Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber eine Vertragsänderung anträgt, ist bei seiner Entscheidung, ob er das Angebot annehmen soll, nicht so frei wie der durch besondere Gesetzesgarantien geschützte Betriebsrat.

Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß die Mitbestimmung des Betriebsrats nur durch das Vorliegen einer gesetzlichen oder tariflichen, nicht aber durch das Bestehen einer einzelvertraglichen Regelung ausgeschlossen wird. Mit Recht zeigt auch der Betriebsrat die Gefahr auf, die darin liegt, daß die einzelnen Arbeitnehmer, wenn sie von ihren Dienstvorgesetzten befragt werden, ihre Ansicht doch nicht so offen äußern wie dann, wenn der Betriebsrat eingeschaltet wird und sie es mit ihren Kollegen, nicht mit ihren Dienstvorgesetzten zu tun haben. Ob im vorliegenden Fall tatsächlich ein Druck - wenn auch unbewußt - ausgeübt worden ist oder nicht, ist nicht entscheidend. Denn das Gesetz will ein für allemal sicherstellen, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachtet wird, und gewährleistet damit einen Zustand der Rechtssicherheit, der nicht bestehen würde, wenn in jedem einzelnen Fall festgestellt werden müßte, ob die Arbeitnehmer bei dem Abschluß von Einzelvereinbarungen unter Druck gestanden haben oder nicht.

Zwar besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer oder mit einzelnen Arbeitnehmern, bei denen von einer Gruppe nicht die Rede sein kann, eine Einzelvereinbarung über einen der in § 56 Abs. 1 BetrVG geregelten Punkte abschließt. So war es im Streitfall jedoch nicht. Vielmehr ist die Antragsgegnerin an alle Tarifangestellten herantreten, um eine möglichst einheitliche Regelung zu erreichen. Obwohl sie sich letzten Endes nach dem Willen der



einzelnen Angestellten gerichtet hat, bedeutet schon das eine Regelung i. S. des § 24 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages. Diese Regelung hat zum Inhalt, daß je nach dem Wunsch des Angestellten verfahren werden soll. Auch hinsichtlich dieser Regelung bestand das Mitbestimmungsrecht. Denn es wäre möglich, eine Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt abzuschließen, daß je nach dem Wunsch des einzelnen Angestellten eine Maßnahme oder Überweisung erfolgen soll (die Antragstellerin selbst hat den Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung vorgeschlagen). Auch eine Regelung mit einem solchen Inhalt gehört also zu den Maßnahmen, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen.

Der Senat hat bereits in der Entscheidung BAG 3, 266 (273) = AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG darauf hingewiesen, daß sich diese Auslegung des Gesetzes keineswegs zum Nachteil des Arbeitgebers auszuwirken braucht. Sie gibt dem Arbeitgeber u. U. sogar die Möglichkeit, die von ihm gewünschte einheitliche Regelung selbst gegen den Willen einiger Arbeitnehmer kraft normativer Wirkung der Betriebsvereinbarung durchzusetzen, wenn er die Zustimmung des Betriebsrats erreichen oder die Einigungsstelle von der Zweckmäßigkeit seines Planes überzeugen kann. Zudem trägt eine Einschaltung des Betriebsrats bei der Einführung der hier streitigen Maßnahme zum Betriebsfrieden bei.

Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht dem Antrag des Betriebsrats entsprochen. Mit Rücksicht auf die Notwendigkeit, diesen Antrag gemäß dem Verfahrenszweck des Betriebsrats auszulegen (vgl. oben zu II 1), mußte allerdings die Formulierung des angefochtenen Beschlusses geändert werden. Dem hat der Senat dadurch Rechnung getragen, daß

gez. Dr. Schröder Hilger Wichmann
Dr. Reinecke Stempel

