

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

Gesetz: BAT § 36; Gesetz über Zahlungen aus öffentlichen Kassen vom 21. Dezember 1938 (RGBl. I, S. 1899); BGB §§ 269, 270, 670, 677; Tarifvertrag über die bargeldlose Entgeltzahlung für die Arbeitnehmer der Freien und Hansestadt Hamburg vom 2. Mai 1968

Leitsätze:

1. Tarifvertraglich kann bestimmt werden, daß der Arbeitgeber, statt das Arbeitsentgelt bar auszuzahlen, die Überweisung auf ein Konto des Arbeitnehmers bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzunehmen und der Arbeitnehmer seinerseits ein Konto, auf das die Überweisung durchgeführt werden kann, bei einem Kreditinstitut seiner Wahl einzurichten hat.
2. Wird nachträglich von dem Kreditinstitut eine sogenannte Kontoführungsgebühr in Höhe von 1,-- DM monatlich eingeführt, muß mangels besonderer anderweiter Vereinbarung diese Gebühr vom Arbeitnehmer getragen werden.
3. Die zivilrechtlichen Grundsätze über Änderung und Wegfall der Geschäftsgrundlage können auf die normativen Regelungen in Tarifverträgen nicht ohne weiteres angewendet werden.

Aktenzeichen: 4 AZR 531/75

Urteil des BAG vom 15. Dezember 1976 IAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 531/75

2 Sa 67/75 Hamburg

Verkündet
am 15. Dezember 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1976 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Jahnz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. Juni 1975 – 2 Sa 67/75 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. Juli 1959 bei der Beklagten beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Sein Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des BAT.

Am 2. Mai 1968 schlossen die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V., deren Mitglied die Beklagte ist, einerseits und die Gewerkschaft ÖTV - Bezirksverwaltung Hamburg - sowie die Deutsche Angestelltengewerkschaft - Landesverband Hamburg - andererseits einen Tarifvertrag über die bargeldlose Entgeltzahlung für die Arbeitnehmer der Beklagten. Die am 1. Oktober 1968 in Kraft tretende Vereinbarung hatte folgenden Wortlaut:

"Die Vergütung pp. wird auf ein von dem Anspruchsberechtigten einzurichtendes Konto bei einem Geldinstitut nach seiner Wahl gezahlt. Der Betrag ist so rechtzeitig zu überweisen, daß der Empfänger am Fälligkeitstag darüber verfügen kann."

Eine Niederschrift über die Sitzung der Tarifvertragsparteien vom 2. Mai 1968 enthält dazu folgende Protokollnotiz:

"4. Die Tarifvertragsparteien erzielen über folgende Erlaßregelung Einvernehmen:

'Den unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmern ist einmal im Monat - unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange - ausreichende Dienstbefreiung zum Abheben ihrer Bezüge bei der kontoführenden Stelle ihres Geldinstituts zu gewähren.'"

Der Kläger unterhält bei der Hamburger Sparkasse ein Girokonto, auf das in der Folgezeit seine monatliche Vergütung überwiesen wurde. Gebühren wurden von der Sparkasse dafür 1968 zunächst noch nicht erhoben. Später wurden zunächst Postengebühren und danach mit Wirkung vom 1. August 1974 eine weitere Gebühren-Neuregelung für Privatgirokonto eingeführt, wonach grundsätzlich vom Kontoinhaber eine pauschale Grundgebühr von 1,-- DM monatlich zu zahlen ist. Bei drei generellen Freiposten und verschiedenen gebührenfreien Berechnungen beträgt die Postengebühr 0,35 DM je Buchungsposten. Für je 500,-- DM unterhaltenes Durchschnittsguthaben ist monatlich ein weiterer Posten gebührenfrei. Wird ein solcher Freiposten nicht ausgenutzt, ermäßigt sich die Grundgebühr um jeweils 0,35 DM.

- 3 -

Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft ÖTV und der Beklagten mit dem Ziel einer generellen Übernahme der Kontogebühren durch die Beklagte haben zu keinem Ergebnis geführt.

Mit seiner Klage macht der Kläger die ihm für die Monate August 1974 bis Januar 1975 von der Hamburger Sparkasse in Rechnung gestellten Grundgebühren von je 1,-- DM monatlich, insgesamt also 6,-- DM, geltend. Er hat vorgetragen, er habe das Girokonto lediglich aufgrund der tariflichen Vereinbarung über die bargeldlose Entgeltzahlung eingerichtet. Bei Abschluß des Tarifvertrages am 2. Mai 1968 seien die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, daß die unbare Zahlungsweise den Arbeitnehmern seitens der Kreditinstitute keine Kosten verursachen würde. Diese Voraussetzung sei inzwischen weggefallen. Wenn die Beklagte ihm das Geld weiter überweise, müsse sie auch die Gebühren tragen, da das Gehalt nach § 36 Abs. 4 BAT grundsätzlich eine Holschuld darstelle. Die Änderung der Umstände sei rechtserheblich und die Kostentragung für den Kläger unzumutbar. Grundsätzlich sei nämlich Lohn und Gehalt kostenfrei auszus zahlen.

Der Kläger hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat eingewandt der Kläger benötige das Girokonto, wie allgemein üblich, nicht nur für Gehaltszahlungen. Dieses sei vielmehr zur Teilnahme am heutigen Wirtschaftsleben schlechthin erforderlich. Der unbare Zahlungsverkehr sei heute die Regel. Aber selbst wenn der Kläger sein Konto nur zur Empfangnahme seines Gehaltes unterhalte, könne er die Erstattung der Gebühren nicht verlangen, da sich aus dem Tarifvertrag von 1968 ergebe, daß er die durch die Unterhaltung seines Kontos bedingten Kosten zu tragen habe. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage sei nur von Bedeutung, wenn das Festhalten an der bisherigen Regelung unzumutbar sei. Davon könne jedoch bei einer monatlichen Belastung von 1,-- DM keine Rede sein, wobei auch zu berücksichtigen sei, daß durch die bargeldlose Zahlungsweise die Verlustgefahr und andere Risiken beim Zahlungsverkehr gemindert seien.

-4 -



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 6,-- DM festgesetzt. Die zugelassene Berufung war erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß dem Kläger ein Anspruch auf Übernahme der monatlichen Kontoführungsgebühr für sein Gehaltskonto bei der Hamburger Sparkasse in Höhe von 1,-- DM monatlich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zusteht.

Grundsätzlich ist nach § 36 des zwischen den Parteien geltenden BAT das Gehalt entsprechend der bisherigen Übung im Arbeitsleben bar auszuzahlen. Das ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus dieser Tarifnorm, ist aber insbesondere der Bestimmung des § 36 Abs. 4 BAT zu entnehmen, wo hierzu ausgeführt wird, daß sich der Angestellte von der Höhe des ausgezahlten Betrages sofort zu überzeugen und Unstimmigkeiten sofort zu beanstanden hat (vgl. Clemens-Scheuring u.a., BAT, § 36 Anm. 1; Crisolli-Tiedtke, BAT, § 36 Anm. 4). Dasselbe ergibt sich auch aus den insoweit noch geltenden Vorschriften des Gesetzes über Zahlungen aus öffentlichen Kassen vom 21. Dezember 1938 (RGBl. I, S. 1899), wonach ebenfalls grundsätzlich die Barauszahlung vorgesehen ist, die danach aber abgedungen werden kann. Die Regelung des § 36 BAT ist nur ihrerseits für den Bereich der arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V., der die Beklagte angehört, durch den Tarifvertrag vom 2. Mai 1968 über die bargeldlose Entgeltzahlung für die Arbeitnehmer der Beklagten dahin abgeändert, daß die Beklagte die monatliche Vergütung auf ein von dem Kläger einzurichtendes Konto bei einem Geldinstitut nach seiner Wahl zu zahlen hat. Das ist eine nach § 36 BAT zulässige und aufgrund ihrer Spezialität für die Parteien bindende tarifliche Regelung für die Modalitäten der Gehaltszahlung, wie sich aus der entsprechenden Auslegung des Tarifvertrages vom 2. Mai 1968 ergibt,



- 5 -

wovon auch die Parteien und die Vorinstanzen mit Recht ausgehen. Auch bei dieser besonderen tarifvertraglichen Regelung über die Gehaltszahlung auf ein von dem Kläger einzurichtendes Konto im Wege der bargeldlosen Lohnzahlung bleibt die Gehaltsschuld der Beklagten eine Holschuld i.S. der §§ 269, 270 BGB, wie sich zugleich aus § 2 Abs. 1 des Gesetzes über Zahlungen aus öffentlichen Kassen vom 21. Dezember 1938 ergibt. Auch hiervon geht das Landesarbeitsgericht mit Recht aus.

Eine ausdrückliche Regelung über die durch die bargeldlose Lohnzahlung bei dem Kreditinstitut des Arbeitnehmers entstehenden Kosten enthält der Tarifvertrag vom 2. Mai 1968 nicht. Aus allgemeinen schuldrechtlichen und kassenrechtlichen Grundsätzen ergibt sich jedoch, daß die Beklagte dessen Bezüge auf ihre Kosten auf das vom Kläger einzurichtende Konto zu übermitteln hat (vgl. § 1 Abs. 1 des Gesetzes über Zahlungen aus öffentlichen Kassen vom 21. Dezember 1938; BGH LM Nr. 1 zu § 2 Gesetz über Zahlungen aus öffentlichen Kassen; OVG Bremen, ZBR 1976, S. 90; ebenso Plog-Wiedow-Beck, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, § 83 Anm. 19). Damit sind aber lediglich die Kosten der Übermittlung der Bezüge gemeint, also die Kosten der Überweisung vom Schuldner zum Gläubiger, wie das für den gesamten privaten Rechtsverkehr auch in § 270 Abs. 1 BGB geregelt ist. Die Übermittlung des Geldbetrages ist jedoch bei einer Überweisung auf ein Konto des Empfängers mit der Gutschrift auf dem Konto des Gläubigers beendet. Mit dieser Gutschrift erlischt also die jeweilige Schuld durch Leistung an Erfüllung Statt, sofern, wovon vorliegend aufgrund der tariflichen Regelung und des mutmaßlichen Willens der Arbeitsvertragsparteien auszugehen ist, die Überweisung im Einverständnis des Gläubigers erfolgt ist (vgl. Erman, BGB, 5. Aufl., § 362 Anm. 8; Staudinger, BGB, 11. Aufl., § 270 Anm. 5; BGH LM Nr. 1 zu § 364 BGB; Palandt, BGB, 35. Aufl., § 270 Anm. 1; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 362 Anm. 4).

Zu diesen Kosten der Übermittlung der Gehaltsbezüge gehören aber die vom Kläger klageweise geltend gemachten Pauschalkosten für die Unterhaltung eines Kontos in Höhe der Grundgebühr von 1,-- DM (Kontoführungsgebühr) monatlich nicht, da sie nicht durch



die jeweilige Gehaltsüberweisung der Beklagten entstehen und damit keine Übermittlungskosten sind (ebenso OVG Bremen, ZBR 1976, S. 90), sondern allein auf der vertragsrechtlichen Beziehung zwischen dem Kläger und seinem Kreditinstitut beruhen, d.h. auf seiner Eigenschaft als Kontoinhaber und Sparkassenkunde.

Da nach dem Tarifvertrag vom 2. Mai 1968 über die bargeldlose Entgeltzahlung für die Arbeitnehmer der Beklagten der Arbeitnehmer verpflichtet ist, bei einem Geldinstitut seiner Wahl ein Konto einzurichten, wird ihm insoweit auch selbst unmittelbar durch den Tarifvertrag eine Mitwirkungspflicht bei der bargeldlosen Lohnzahlung auferlegt. Eine derartige Verpflichtung kann dem Arbeitnehmer auch wirksam durch Tarifvertrag auferlegt werden. Seine insoweit tariflich normierte Mitwirkungshandlung bei der bargeldlosen Lohnzahlung ist nämlich keineswegs ein Eingriff in die individuellen, schon aus Gründen des Art. 2 GG den Tarifvertragsparteien verschlossenen höchstpersönlichen Angelegenheiten des Arbeitnehmers, sondern eine eng mit der Lohnzahlung (§ 611 BGB) und damit mit dem Arbeitsverhältnis schlechthin in Verbindung stehende Verpflichtung, die daher auch nach § 1 Abs. 1 TVG durch tarifliche Inhaltsnorm näher geregelt werden kann. Ebenso wie arbeitsvertraglich festgelegt werden kann, auf welche Weise die Gehaltszahlung vorzunehmen ist, steht es daher grundsätzlich auch den Tarifvertragsparteien offen, die Art und Weise der Gehaltszahlung im einzelnen tariflich zu regeln, sofern sie dabei unmittelbare Eingriffe in die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Kreditinstitut unterlassen, die nach § 1 Abs. 1 TVG tariflicher Regelung nicht zugänglich sind. Mithin ist angesichts der fortgeschrittenen Entwicklung des bargeldlosen Zahlungsverkehrs im gesamten Wirtschaftsleben grundsätzlich auch die Regelung einer bargeldlosen Lohnzahlung durch Tarifvertrag zulässig. In diesem Zusammenhang gehört es aber auch zur Regelung einer der Hauptverpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag, nämlich der Lohnzahlungspflicht (§ 611 BGB), wenn die näheren Modalitäten der bargeldlosen Gehaltsüberweisung im Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer tariflich dahin geregelt werden, daß der Arbeitgeber



- 7 -

statt der baren Auszahlung die Überweisung auf ein Konto des Arbeitnehmers bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzunehmen hat und der Arbeitnehmer, um dies zu ermöglichen, seinerseits ein Konto, auf das die Überweisung durchgeführt werden kann, bei einem Kreditinstitut seiner Wahl einzurichten hat.

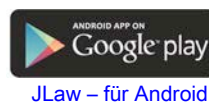
Ist aber der Arbeitnehmer zur Einrichtung eines Kontos, auf das sein Gehalt bargeldlos überwiesen werden kann, in rechtlich zulässiger Weise durch den Tarifvertrag verpflichtet, dann hat er damit ein eigenes Geschäft zu besorgen und nicht etwa ein Geschäft seines Arbeitgebers, so daß die Anwendung der Vorschriften der §§ 677 ff. BGB über die Geschäftsführung ohne Auftrag für die Erstattung der vom Kläger aufgewendeten pauschalen Kontogrundgebühren schon deshalb ausscheidet. Aus demselben Grunde kommt auch ein Kostenersatz nach § 670 BGB nach auftragsrechtlichen Grundsätzen nicht in Betracht, denn wenn die Errichtung des Kontos zur Empfangnahme des dorthin überwiesenen Gehalts durch den Arbeitgeber tarifvertraglich zur Verpflichtung des Arbeitnehmers gemacht ist, so hat der Arbeitnehmer damit eine entsprechende eigene Verpflichtung zu erfüllen und auch die hierfür entstehenden Kosten gegenüber dem Kreditinstitut selbst zu tragen, obwohl die Errichtung eines Gehaltskontos weitgehend auch im Interesse des Arbeitgebers erfolgt.

Die Revision stützt sich demgemäß auch in erster Linie darauf, daß der Tarifvertrag vom 2. Mai 1968 dadurch lückenhaft geworden sei, daß bei seinem Abschluß und Inkrafttreten eine Grundgebühr für einzurichtende bzw. eingerichtete Gehaltskonten überhaupt nicht bestanden habe und deshalb aus den Vorschriften dieses Tarifvertrages ergänzend entnommen werden müsse, wer diese neu eingeführte Kontoführungsgebühr zu tragen habe. Entgegen der Auffassung der Revision kann aber weder aus dem Wortlaut noch aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages entnommen werden, daß die Beklagte und nicht der Kläger diese Kontoführungsgebühr zu tragen hat. Dabei erscheint ohnehin zweifelhaft, ob im vorliegenden Falle eine nachträgliche Tariflücke, also eine planwidrige Unvollständigkeit des Tarifvertrages, eingetreten ist (vgl. dazu

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl., S. 358; Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, S. 16 f.). Der vorliegende Tarifvertrag erhebt nämlich wie auch sonst Tarifverträge allgemein nicht den Anspruch, alle möglichen Bedingungen der bargeldlosen Lohnzahlung im einzelnen vollständig und lückenlos zu regeln (vgl. BAG AP Nr. 123 zu § 1 TVG Auslegung). Das bloße Schweigen eines Tarifvertrages zu Einzelfragen bedeutet demnach auch nicht, daß er deshalb schon lückenhaft ist. Einer ausdrücklichen Regelung für die durch die bargeldlose Gehaltszahlung nachträglich eingeführten Kosten bedarf es demgemäß dann nicht, wenn auch bei Fehlen einer solchen besonderen Klausel die dem Tarifvertrag zugrunde liegende Regelungsabsicht und der mit dem Tarifvertrag verfolgte Zweck nach wie vor abschließend durch den Wortlaut und die Gesamtregelung gedeckt sind. Ohne eine ausdrückliche abweichende Regelung bestimmt sich nämlich die Kostentragung für die bargeldlose Gehaltszahlung nach den allgemeinen für eine Überweisung von Geldbeträgen geltenden schuldrechtlichen Grundsätzen. Danach aber hat der Schuldner, d.h. hier die Beklagte, die Kosten der Überweisung als Übermittlungskosten zu tragen, wie bereits oben ausgeführt worden ist. Die zur Unterhaltung seines Kontos notwendigen Kosten hat hingegen der Kläger als Gläubiger selbst zu tragen, was sich im übrigen auch aus dem zwischen ihm und seiner Sparkasse abgeschlossenen Vertrag ergibt, so daß danach eine Tariflücke überhaupt nicht besteht und der Kläger die Kontoführungsgebühr nach diesen der tariflichen Regelung offensichtlich zugrundeliegenden allgemeinen Rechtsgrundsätzen selbst zu tragen hat.

Aber selbst wenn man mit der Revision noch weitergehen und wegen der Neueinführung von früher nicht bestehenden Kontoführungskosten eine Tariflücke annehmen wollte, kann diese nicht in dem Sinne ergänzt werden, daß der Arbeitgeber und vorliegend die Beklagte diese Gebühr zu tragen hat. Das würde nämlich voraussetzen, daß sich aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages vom 2. Mai 1968 ein Wille der Tarifvertragsparteien dahin ergäbe, daß die durch die bargeldlose Zahlung dem Arbeitnehmer entstehende Kontoführungsgebühr auf den Arbeitgeber überwälzt werden soll (vgl. BAG AP Nr. 123 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Angaben). Die Revision bezieht sich hierfür vor allem auf die



- 9 -

Protokollnotiz, wonach dem Arbeitnehmer einmal im Monat ausreichend Dienstbefreiung zum Abheben der Bezüge zu gewähren ist. Daraus ergibt sich entgegen der Meinung des Klägers aber keineswegs, daß der Arbeitgeber nicht nur die erforderliche Zeit für die Abhebung des Geldes bei dem Kreditinstitut zur Verfügung zu stellen und zu bezahlen hat, sondern darüber hinaus auch noch die damit zusammenhängenden Kosten tragen müßte. Solche Kosten könnten nämlich auch in Fahrtkosten zu der auszahlenden Stelle (Sparkassenfiliale) oder in anderen Aufwendungen bestehen, die gerade nicht vom Arbeitgeber getragen werden sollen. Die Regelung über die ausreichende Dienstbefreiung zum Abheben der Bezüge ist daher nur als eine Sonderregelung dafür zu verstehen, daß die Bezüge, die bisher in der Dienststelle von einer öffentlichen Kasse bar in Empfang genommen werden konnten, auch weiterhin während der Dienstzeit ohne Lohn- und Gehaltsminderung bezogen werden können. Auf eine durch die Einrichtung oder Unterhaltung des Kontos entstehende Kostentragungspflicht des Arbeitgebers läßt sich diese Regelung daher gerade nicht ausdehnen, zumal andere Kosten wie Fahrtkosten oder Portokosten des Arbeitnehmers, die schon immer entstehen konnten, oder Scheckgebühren und dergleichen von dieser Protokollnotiz nicht erfaßt werden.

Erst recht nicht kann sich damit der Anspruch des Klägers aus den weiteren Erwägungen der Revision ergeben, die Geschäftsgrundlage für den Tarifvertrag vom 2. Mai 1968 sei weggefallen und müsse zur Anpassung des Tarifvertrages an die geänderten Umstände führen, die in der Weise erfolgen müsse, daß im Wege der ergänzenden Auslegung der Arbeitgeber die Kontoführungskosten zu tragen habe. Mit Recht weist dazu bereits die Beklagte darauf hin, daß die im allgemeinen Zivilrecht entwickelten Grundsätze über die Änderung bzw. den Wegfall der Geschäftsgrundlage (vgl. § 779 BGB) auf die normativen Regelungen eines Tarifvertrages ohnehin nicht ohne weiteres angewandt werden können (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Rückwirkung; AP Nr. 1 zu Art. 24 Verfassung NRW). Es ist den tarifunterworfenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nämlich in aller Regel nicht erkennbar, von welcher "Geschäftsgrundlage" die Parteien

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



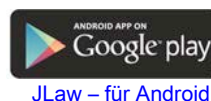
- 10 -

des Tarifvertrages ausgegangen sind, so daß die Tarifunterworfenen auch nicht erkennen können, ob eine Norm diesen Voraussetzungen noch, nur noch teilweise oder überhaupt nicht mehr entspricht. Da ohnehin tarifvertragliche Normen wie Gesetze auszulegen sind, käme daher eine Änderung oder ergänzende Auslegung ohnehin nur dann in Betracht, wenn die betreffenden Vorschriften wegen veränderter Rechtslage oder aus anderen Gründen obsolet und daher unanwendbar geworden wären. Das ist aber im vorliegenden Falle nicht anzunehmen. Wie bereits ausgeführt worden ist, sind vielmehr die Fragen der Tragung der einzelnen bei bargeldloser Zahlung entstehenden Kosten aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen des bürgerlichen Rechts und hier auch des öffentlichen Kassenrechts herzuleiten, so daß es einer neuen tariflichen Regelung nur bedürfte, wenn davon abgewichen werden sollte. Ob und in welcher Weise die tarifliche Regelung von diesen allgemeinen Grundsätzen abweicht, muß aber allein den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben. Diese haben es in der Hand, durch Abschluß eines neuen Tarifvertrages oder durch Kündigung und nachfolgende Verhandlungen und Erzwingung eines anderen Tarifvertrages eine neue Regelung herbeizuführen, die hinsichtlich der Modalitäten verschiedenartig gestaltet sein kann. Es ist jedoch nicht Sache der Gerichte für Arbeitssachen, insoweit anstelle der Tarifvertragsparteien eine neue, der Einführung einer Kontoführungsgebühr Rechnung tragende Regelung einzuführen und im einzelnen festzulegen, zumal dabei unterschiedliche Regelungen denkbar sind. Hinzu kommt, daß die hier streitbefangene allgemeine Kontoführungsgebühr allein bei der Hamburger Sparkasse eingeführt worden ist, und andere Bankinstitute eine solche spezielle Kontoführungsgebühr nicht erheben (vgl. Übersicht Zinsen und Gebühren von 37 Geldinstituten, test-Zeitschrift 1975, S. 180). Die Arbeitnehmer können also, da ihnen die Wahl des Geldinstitutes freigestellt ist und auch nicht tariflich vorgeschrieben werden kann, die Kosten für die Führung des von ihnen zu errichtenden Kontos grundsätzlich durch entsprechende Auswahl des Kreditinstituts selbst bestimmen und

- 11 -



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



- 11 -

gegebenenfalls auf für sie günstigere Banken oder Sparkassen ausweichen. Es ist also Sache des Arbeitnehmers, nach seinen persönlichen Verhältnissen das für ihn günstigste Kreditinstitut zu wählen, wobei sich die Kostenbelastung jeweils unterschiedlich auswirken kann und keineswegs auf die allgemein hier im Streit befindliche Kontoführungsgebühr beschränkt ist. Vielmehr können z.B. auch Wegekosten, Portokosten und Scheckgebühren, sofern sie einen Zusammenhang mit der Lohnzahlung haben, eine Rolle spielen und ggf. von den Tarifvertragsparteien in der unterschiedlichsten Weise geregelt werden. Unter diesen Umständen ist es jedenfalls nicht Sache der Gerichte, anstelle der Tarifvertragsparteien eine andere Regelung im Sinne des Vortrags des Klägers zu treffen.

Die Revision war vielmehr mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Gehring

Dr. Feller

Hackmann

Jahnz

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)