LArbG Nürnberg, Beschluss v. 06.09.2022 – 1 TaBV 4/22

Titel:

Mitbestimmung - Dienstwagen

Normenkette:

BetrVG § 50, § 58, § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

1. Räumt der Arbeitgeber Arbeitnehmern die Privatnutzung von zur Verfügung gestellten Dienstwägen ein, sind Einzelheiten hierfür dann mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, wenn der Arbeitgeber die mit der Überlassung verbundenen Kosten nicht vollständig weitergibt. (Rn. 26 und 34)
2. Bei der Einräumung der Privatnutzung handelt es sich um eine freiwillige Leistung, bei der der Arbeitgeber festlegen kann, ob er sie konzern- oder unternehmenseinheitlich oder nur betriebsbezogen gestalten will. Will er sie konzernweit gleich gestalten, steht die Mitbestimmung dem Konzernbetriebsrat und nicht dem Einzelbetriebsrat zu. (Rn. 30 – 33)
3. Beantragt der Betriebsrat die Untersagung der Nutzung einer konzernweiten Richtlinie, „solange er die Zustimmung hierzu nicht erteilt hat oder die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt ist“, macht er damit deutlich, dass es ihm um die eigene Zustimmungspflicht geht. Der Antrag umfasst nicht auch die Untersagung bei fehlender Zustimmung des Konzernbetriebsrats. (Rn. 39)

Schlagworte:

Leistungen, Arbeitgeber, Betriebsrat, Arbeitnehmer, Beschwerde, Untersagung, Arbeitsvertrag, Mitbestimmung, Mitbestimmungsrecht, Zustimmung, Einigungsstelle, Leistung, Privatnutzung, Nutzung, freiwillige Leistung, private Nutzung, nicht ausreichend, Freiwillige Leistung, Dienstwagen, konzernweite Richtlinie

Vorinstanz:

ArbG Bayreuth, Beschluss vom 13.12.2021 – 1 BV 1/21

Tenor

I. Die Beschwerde des Beteiligten zu 1.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 13.12.2021, Az. 1 BV 1/21, wird zurückgewiesen.

II. Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wird zugelassen.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten, ob der Arbeitgeber eine Dienstwagenregelung weiter anwenden darf, solange er keine Zustimmung des örtlichen Betriebsrats hierzu erhalten hat oder ersetzen hat lassen.

2
Die Beteiligte zu 4.) ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit mehr als 80 Standorten. Sitz des Unternehmens ist L. Die Beteiligte zu 2.) ist ein Tochterunternehmen der Beteiligten zu 4.) mit Sitz und Betrieb in H. Antragsteller und Beteiligter zu 1.) ist der bei diesem Tochterunternehmen gebildete Betriebsrat. Der Beteiligte zu 3.) ist der bei der Konzernmutter gebildete Konzernbetriebsrat.

3
Im Betrieb der Beteiligten zu 2.) sind derzeit einschließlich der Zeitarbeitskräfte gut 360 Arbeitnehmer beschäftigt; 22 davon haben einen Vertrag als außertarifliche Mitarbeiter. Im Mustervertrag für diese außertariflichen Mitarbeiter ist geregelt, dass sie Anspruch auf einen Dienstwagen auch zur Privatnutzung haben, und zwar nach Maßgabe der jeweils gültigen Richtlinie „Geschäftswagen für AT-Mitarbeiter“. Ein weiterer Mitarbeiter gilt als Vielfahrer und beansprucht ebenfalls einen Dienstwagen.

4

Im Konzern existieren seit langem allgemeine Richtlinien im Zusammenhang mit der Vergabe von Dienstwagen, auch zur Privatnutzung, so etwa die Richtlinie „Geschäftswagen AT-Mitarbeiter“ vom Juni 2004 (Anlage 5 zum Schriftsatz der Antragstellervertreter vom 13.09.2021, Bl. 86 ff. d.A.), die später vielfach geändert wurde. Am 25.11.2020 erließ die Beteiligte zu 4.) eine Richtlinie „DUE-HR-I-0019 Instruction Geschäftswagen“ (Anlage AG1 zum Schriftsatz der Vertreter der Beteiligten zu 2.) und 4.), Bl. 61 ff. d.A.), gültig für alle Mitarbeiter deutscher Konzerngesellschaften. Hiernach muss sich die Nutzungsberechtigung des Dienstwagens – wie schon bisher – aus dem Arbeitsvertrag des jeweiligen Mitarbeiters ergeben. Berechtigt sind ausschließlich Senior Executives, Direktoren und Vielfahrer. Mitarbeiter, denen bisher schon ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt ist, haben eine Nutzungsberechtigung als „Bestandsrecht“. Mit der Nutzungsberechtigung ist die Nutzung für Privatfahrten verbunden. Die Mitarbeiter können Art und Ausstattung des Dienstwagens in bestimmtem Umfang auswählen. Bestellungen sind ausschließlich über das interne Fuhrparkmanagement zulässig. Die Bekanntmachung der neuen Richtlinie war außer für Vielfahrer mit Verschlechterungen der Zuzahlungen bzw. Erhöhung der Abzüge durch die Beteiligten zu 2.) und 4.) verbunden; für Vielfahrer wurden die Zuzahlungen für die Eigenkosten dagegen erhöht. Die Beteiligte zu 2.) ist an die Tarifverträge der bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie gebunden, andere Tochterunternehmen für ihre Betriebe an die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie.

5
Der Antragsteller ist der Auffassung, die Beteiligten zu 2.) und 4.) hätten die Regelungen zur Dienstwagennutzung nicht ohne seine Zustimmung ändern dürfen. Er sei originär für den Abschluss einer solchen Regelung zuständig. Ein Mitbestimmungsrecht ergebe sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Wie das LAG Köln im Beschluss vom 13.01.2020 ausgeführt habe, stelle die Einräumung der Privatnutzung von Dienstwagen einen selbstständigen Entgeltbestandteil dar, so dass über die Verteilungskriterien im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eine angemessene und transparente Regelung zu treffen sei. Die Ausgestaltung der Privatnutzung sei jedenfalls insoweit mitbestimmungspflichtig, soweit die Eigenbeteiligungen und die Nutzungsbeschränkungen festgelegt würden. Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2.) und 4.) sei zur Festlegung der Bedingungen nicht der Konzernbetriebsrat zuständig, weil eine einheitliche Regelung im Konzern nicht notwendig sei. Auch liege keine freiwillige Leistung des Arbeitgebers vor, weil die Beteiligte zu 2.) die Bereitstellung des Dienstwagens aufgrund der bestehenden Arbeitsverträge schulde.

6
Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) hat erstinstanzlich beantragt,

1. Der Beteiligten zu 2.) wird untersagt, die DUE-HR-I-0019 „Instruction Geschäftswagen“ als verbindlich anzuwenden, solange der Antragsteller der Anwendung keine Zustimmung erteilt hat oder seine Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

2. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziffer 1 wird ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 € angedroht.

7
Die Beteiligten zu 2.) und 4.) haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

8
Der Beteiligte zu 3.) hat erklärt, ihm sei die Dienstwagenrichtlinie vorgestellt worden. Eine Konzernbetriebsvereinbarung sei hierüber aber nicht abgeschlossen worden.

9
Die Beteiligten zu 2.) und 4.) haben die Auffassung vertreten, der Antragsteller habe die ordnungsgemäße Beschlussfassung zur Einleitung der vorliegenden Anträge und zur Beauftragung der Prozessbevollmächtigten nicht dargelegt. Die Gestellung der Nutzungsberechtigung für privat nutzbare Dienstwagen ergebe sich aus im Einzelfall getroffenen individuellen Vereinbarungen. Vergabe und Handhabe der Dienstwagen werde für alle deutschen Gesellschaften einheitlich organisiert und geregelt. Die Regelung werde stets auf überörtlicher Regelung behandelt. Die Gesellschaften griffen im Rahmen der Überlassung auf einen deutschlandweit implementierten Online-Konfigurator zurück. Über diesen seien die

Konfiguration und die Anforderungen abzuwickeln. Das bei der Beteiligten zu 4.) eingerichtete Fuhrparkmanagement organisiere im Anschluss die externe Bestellung. Die Richtlinie sei Ende 2020 überarbeitet und dem Beteiligten zu 3.) vorgestellt worden. Dieser habe gegen die Inhalte keine Einwände erhoben. Im Übrigen könne die Beteiligte zu 2.) mitbestimmungsfrei entscheiden, ob und zu welchem Zweck sie eine Leistung gewähre. Lediglich deren Verteilung unterfalle der Mitbestimmung des Betriebsrats. Bei solchen Leistungen könne sie auch vorgeben, ob sie diese Leistung einheitlich im Konzern oder im Unternehmen vergeben wolle. Hiernach richte sich die Zuständigkeit der Betriebsratsorgane. Vorliegend bestehe ein zwingendes technisches Bedürfnis für eine einheitliche Regelung. Online-Konfigurator und Fuhrparkmanagement seien deutschlandweit eingerichtet und auf eine einheitliche Handhabe zugeschnitten. Es könnten insoweit keine unterschiedlichen Bedingungen bestehen. Der Umstand, dass die Dienstwagenberechtigung im Arbeitsvertrag festgehalten sei, stehe der Freiwilligkeit der Leistung nicht entgegen. Es gehe nicht um die generelle Vergütung, sondern um den Zusatz der Stellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung. Außerdem sähen die arbeitsvertraglichen Regelungen ausdrücklich einen Vorbehalt bezüglich der „jeweils gültigen Richtlinie“ vor. Zu beachten sei weiter, dass die Vergütungshöhe nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliege.

10
Der Antragsteller hat vorgetragen, er habe die Einleitung des vorliegenden Verfahrens mit 11 Ja-Stimmen ohne Gegenstimme in der Sitzung vom 10.02.2021 beschlossen. Für die entschuldigten Betriebsratsmitglieder hätten zwei Ersatzmitglieder an der Sitzung teilgenommen. Die Argumentation der Beteiligten zu 2.) und 4.) überzeuge nicht. Diese hätten selbst erklärt, dass sie einheitliche Regelungen anwendeten; damit liege ein kollektiver Tatbestand vor. Es sei unerheblich, dass die Beteiligten zu 2.) und 4.) auf einen technischen Online-Konfigurator zurückgriffen. Diese Frage werde vom Mitbestimmungsrecht von vornherein nicht erfasst. Es gehe ihm allein um die Elemente der Lohngestaltung. Es treffe zu, dass die Frage, ob überhaupt Dienstwagen zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt würden, mitbestimmungsfrei sei. Ausschlaggebend sei jedoch, dass der Arbeitgeber in seiner unternehmerischen Entscheidung lediglich frei sei, ob und in welchem Umfang er Mittel für zusätzliche Leistungen zur Verfügung stelle, zu denen er weder aufgrund Gesetzes noch aufgrund einer Kollektivvereinbarung noch aufgrund des Arbeitsvertrages verpflichtet sei. Da er sich vorliegend arbeitsvertraglich verpflichtet habe, liege keine freiwillige Leistung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern mehr vor. Die eingegangene Bindung hinsichtlich ursprünglich freiwilliger Leistungen mit Entgeltcharakter eröffne die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

11
Der Antragsteller hat vorgetragen, bei der vorhergehenden Nutzung eines Dienstwagens sei zum Ausgleich für die Möglichkeit zur Privatnutzung eine Reduzierung der laufenden monatlichen Vergütung um 200,- € brutto im Monat erfolgt. Der Mobilitätswert für den geldwerten Vorteil sei zum Bruttoentgelt hinzugerechnet und bei der Nettoauszahlung wieder abgezogen worden. Durch die Anhebung des Abzugs bei der laufenden Vergütung und durch die Änderung der Abzüge bei Sonderausstattungen ergebe sich für die Mitarbeiter eine erhebliche Verschlechterung, wie sich aus zwei Beispielsabrechnungen zeige (S. 6 und 7 des Schriftsatzes der Antragstellervertreter vom 13.09.2021, Bl. 84 f. d.A.).

12
Die Beteiligten zu 2.) und 4.) haben eingewandt, die ordnungsgemäße Beschlussfassung sei nach wie vor nicht ausreichend dargelegt. Es sei nicht erkennbar, welche Tagesordnungspunkte der Einladung zugrunde gelegen hätten, ob wirklich ein Ersatzfall vorgelegen habe und ob die richtigen Ersatzmitglieder zur Sitzung geladen worden seien. Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ergebe sich aus dem Unvermögen zur Regelung auf Betriebsebene. Da es bei freiwilligen Leistungen im Belieben des Arbeitgebers stehe, ob er sie konzernweit oder unternehmensweit einheitlich oder nur auf den Betrieb bezogen verteilen wolle, stehe es in seiner Macht, die Ebene vorzugeben, bei der die Mitbestimmung auszuüben ist. Genau dies hätten die Beteiligten zu 2.) und 4.) getan. Die Beispiele seien unstimmig und nicht aussagekräftig.

13
Das Arbeitsgericht Bayreuth hat mit Beschluss vom 13.12.2021 wie folgt entschieden:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

14

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dem Antragsteller stehe kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu. Zuständig sei vielmehr der Beteiligte zu 3.). Die Beteiligte zu 2.) habe nicht grob gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen, ein Unterlassungsanspruch bestehe daher nicht. Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ergebe sich aus der subjektiven Unmöglichkeit, die Regelung auf Betriebsebene treffen zu können. Dies sei der Fall bei freiwilligen Leistungen, in denen der Arbeitgeber den Zweck der Leistung so definiere, dass dieser nur mit einer überbetrieblichen Regelung erreicht werden könne. Das Verlangen des Arbeitgebers mache eine einheitliche Regelung dann notwendig, wenn der Arbeitgeber allein unter dieser Voraussetzung überhaupt zu der Maßnahme bereit sei und wenn er über das „Ob“ der Maßnahme mitbestimmungsfrei entscheiden könne. Dies gelte auch bei Gegenständen, die teilmitbestimmt seien. Grundsätzlich sei die Vergütung von außertariflichen Mitarbeitern zwar keine freiwillige Leistung, weil diese sich nach § 612 BGB aus dem Gesetz ergebe. Vorliegend gehe es aber um die Form der Vergütung. Diese erfolge teilweise in der Zurverfügungstellung eines Dienstwagens. Die Mitarbeiter könnten dies in Anspruch nehmen, müssten dies jedoch nach der Richtlinie nicht. Ob überhaupt Dienstwagen zur Verfügung gestellt würden, unterfalle nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. In diesem Zusammenhang habe die Beteiligte zu 4.) entschieden, dass Dienstwagen zur Verfügung gestellt würden, und auch, dass dies nach einheitlichen Konditionen im Konzern geschehen solle, dass auch Organisation und Abwicklung einheitlich über das Flottenmanagement erfolgen solle. Diese Vorgaben nach einem einheitlichen Schema seien hinzunehmen. Könnten die Einzelbetriebsräte jeweils unterschiedliche Regelungen aushandeln, wäre diese Einheitlichkeit nicht gewahrt. Dem entspreche, dass die Abwicklung nach einem einheitlichen Programm erfolge, dass auch die Firmenrabatte einheitlich hinterlegt seien. Könnten unterschiedliche Vorgaben vereinbart werden, müssten auch die Programme und Berechnungen für die einzelnen Betriebe unterschiedlich programmiert werden. Es ergebe sich ein erheblicher Mehraufwand. Es sei davon auszugehen, dass sich durch die einheitliche Regelung wegen der größeren Zahl der Betroffenen auch höhere Rabatte mit den Leasingfirmen erzielen ließen.

15
Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist den anwaltlichen Vertretern des Beteiligten zu 1.) ausweislich deren Empfangsbekenntnisses am 10.02.2022 (laut Berufungsschrift am 30.12.2021) zugestellt worden. Diese haben mit am 28.01.2022 eingegangenem Schriftsatz selben Datums Beschwerde gegen die Entscheidung eingelegt. Sie haben die Beschwerde – nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist aufgrund am 25.02.2022 eingegangenen Antrags bis 28.03.2022 – mit am 28.03.2022 eingegangenem Schriftsatz vom selben Tag begründet.

16
Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) hat seine Beschwerde damit begründet, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht von einer subjektiven Unmöglichkeit der Regelung auf Einzelbetriebsebene ausgegangen. Es treffe nicht zu, dass es sich bei den Regelungen zur möglichen Gewährung eines Dienstwagens um freiwillige Leistungen der Arbeitgeberin handle. Eine solche liege gerade nicht vor. Bei der Vergütung von außertariflichen Mitarbeitern handle es sich gerade nicht um eine freiwillige Leistung. Dasselbe gelte für die Gewährung eines Dienstwagens mit Eigenbeteiligung durch die Arbeitnehmer, weil sich die Beteiligte zu 2.) arbeitsvertraglich hierzu verpflichtet habe. Sie habe diese Verpflichtung nicht an die Prämisse geknüpft, dass die Dienstwagen ausschließlich nach einheitlichen Konditionen konzernweit zur Verfügung gestellt würden. In den Arbeitsverträgen finde sich kein entsprechender Passus. Der allgemeine Verweis auf die jeweils gültige Richtlinie lasse nicht erkennen, dass sich dies allein auf eine konzernweite Regelung beziehe. Damit gehe es nicht mehr um die Gewährung des Dienstwagens als solches. Die Form, in der die Leistung erbracht werde, unterliege jedoch der Mitbestimmung. Im Übrigen beständen Besonderheiten in den einzelnen Betrieben schon deswegen, weil der Kreis der außertariflichen Mitarbeiter aufgrund der Geltung unterschiedlicher Tarifverträge abweichend zu bestimmen sei, schon im Hinblick auf das jeweilige Abstandsgebot. Aus diesem Grund sei die einzelbetriebliche Regelung die einzig sachgerechte Lösung. Ein Umprogrammieren für die einzelnen Betriebe sei unproblematisch möglich und erzwinge nicht die Einheitlichkeit der Regelung. Auch könne der Online-Konfigurator ohne Weiteres auch bei verschieden ausgestalteten Regelungen genutzt werden.

17
Der Beteiligte zu 1.) und Beschwerdeführer stellt im Beschwerdeverfahren folgende Anträge:

1. Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 13.12.2021, Az.: 1 BV 2/21 abgeändert.

2. Der Beteiligten zu 2) wird untersagt, die DUE-HR-I-0019 „Instruction Geschäftswagen“ als verbindlich anzuwenden, solange der Antragsteller der Anwendung keine Zustimmung erteilt hat oder seine Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

18
Die Beteiligten zu 2.) und 4.) und Beschwerdegegner haben beantragt,

Die Beschwerde des Beteiligten zu 1.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 13. Dezember 2021 – 1 BV 1/21 – wird zurückgewiesen.

19
Der Beteiligte zu 3.) hat keine Anträge gestellt.

20
Die Beteiligten zu 2.) und 4.) haben eingewandt, der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) habe nach wie vor die ordnungsgemäße Beschlussfassung zur Einleitung des Verfahrens nicht dargelegt. Bereits das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts erscheine vorliegend als zweifelhaft. Der Antragsteller habe in keiner Weise geltend gemacht, dass sich die Änderung durch die nunmehrige Richtlinie auf das Lohngefüge im Betrieb ausgewirkt habe. Die Änderung der Abzüge, die nicht für Vielfahrer erfolgt sei, wirke sich bei allen anderen betroffenen Mitarbeitern gleich aus. Durch die Erhöhung würden daher Verteilungsgrundsätze nicht berührt. Die Überlassung der Dienstwagen und deren private Nutzung sei insgesamt als freiwillige Leistung des Arbeitgebers anzusehen, so dass dieser grundsätzlich selbst habe entscheiden können, auf welcher Ebene er Regelungen habe treffen wollen. Die Bestimmung in den Arbeitsverträgen ändere hieran nichts, weil auch diese auf die jeweils gültige Richtlinie verwiesen, so dass der Anspruch unter bestimmte Voraussetzungen gestellt sei. Bei der Frage der Freiwilligkeit komme es auf die Frage, ob die arbeitgeberseitige Regelung als einheitliche erkennbar sei oder nicht, in keiner Weise an. Unabhängig hiervon seien das Ob und der Umfang der privaten Nutzung in jedem Fall als mitbestimmungsfreie Entscheidung des Arbeitgebers anzusehen. Somit liege allenfalls eine teilmitbestimmungspflichtige Maßnahme vor. Selbst wenn es sich aber nicht um eine vollständig freiwillige Leistung handeln würde, wäre allenfalls der Konzernbetriebsrat zur Regelung zuständig. Dienstwagen würden im Konzern einheitlich und nach einheitlichen Kriterien und unter Verwendung eines einheitlichen Fahrzeugkonfigurators und einheitlicher Beschaffungskriterien vergeben. Bei Regelungen auf Betriebsebene müsste dies auf die zehn Betriebe in Deutschland heruntergebrochen und programmiert werden. Es müsste für jeden Betrieb ein eigener Rahmenvertrag mit der Leasinggeberin ausgehandelt werden. Dadurch gingen Synergie-Effekte verloren. Wäre das Mitbestimmungsrecht der einzelnen Betriebsräte gegeben, hätte dies daher auch Auswirkungen auf Konzernebene. Die Sachlage entspreche derjenigen, wie sie bei Einführung eines elektronischen Datenverarbeitungsprogramms gegeben sei; auch dort sei aus diesem Grund die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bejaht worden. Besonderheiten ergäben sich nicht für die einzelnen Betriebe aus der Geltung unterschiedlicher Tarifverträge, da die Richtlinie nur für außertarifliche Mitarbeiter zur Anwendung komme.

21
Der Beteiligte zu 3.) schließt sich der Auffassung des Antragstellers an. Er meint, die Zuständigkeit für die Regelung sei gegeben und obliege dem Antragsteller als örtlicher Betriebsrat. Insbesondere die Ausgestaltung der Privatnutzung unterliege dem zwingenden Mitbestimmungsrecht. Die Voraussetzungen für eine notwendig konzerneinheitliche Regelung lägen nicht vor. Die diesbezüglichen Überlegungen seien allenfalls Praktikabilitätsgründe und führten nicht zu einer zwingend einheitlichen Regelung.

22
Der Antragsteller hat ergänzend zur Teilnahme der weiteren Ersatzmitglieder vorgetragen (Schriftsatz vom 30.08.2022, Bl. 198 f. d.A.). Er hat geltend gemacht, vorliegend gehe es nicht nur um die Erhöhung des Eigenanteils der betroffenen Mitarbeiter. Vielmehr hätten sich auch die Modalitäten der Ermittlung einer etwa zu leistenden Mehrleasingrate verändert; die Mitarbeiter hätten vor 2020 einen teureren Wagen ohne weitere Zuzahlungen bestellen können als jetzt. Zudem habe sich die Berechnungsgrundlage geändert. Ausschlaggebend für den Anfall von Zuzahlungen sei nicht mehr der Verkaufs-, sondern nunmehr der Listenpreis. Die Leistung sei nicht als freiwillig anzusehen, da sie arbeitsvertraglich geregelt sei.

23
Die Kammer hat Einsicht genommen in die Protokolle über die Betriebsratssitzung vom 10.02.2021. Im Hinblick hierauf haben die Beteiligten zu 2.) und 4.) ihr Bestreiten der ordnungsgemäßen Beschlussfassung über die Verfahrenseinleitung ausdrücklich aufgegeben (Bl. 203 d.A.). Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung von Sachverhalt und Rechtsausführungen in den Gründen des arbeitsgerichtlichen Urteils, auf die Niederschrift über die Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht vom 06.09.2022 und auf die von den Beteiligten eingereichten Schriftsätze nebst Anlage Bezug genommen.

II.

24
Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingereichte und auch begründete Beschwerde des Antragstellers und Beteiligten zu 1.) ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden. Der begehrte Anspruch des Antragstellers ist nicht gegeben. Die Beschwerdekammer folgt der ausführlichen und zutreffenden Darstellung des Arbeitsgerichts zur fehlenden Begründetheit des Anspruchs und schließt sich ihr an, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG entsprechend). Zu den in der Beschwerdeinstanz vorgetragenen Argumenten der Beteiligten ist Folgendes hinzuzufügen:

25
1. Der Antrag ist zulässig. Insbesondere hat der Antragsteller nunmehr weitere Einzelheiten zur Beschlussfassung über die Einleitung des Verfahrens und die Beauftragung der Prozessbevollmächtigten vorgetragen. Die Beteiligten zu 2.) und 4.) haben ihre diesbezügliche Rüge in der Anhörung vom 06.09.2022 ausdrücklich nicht mehr aufrechterhalten. Die Beschwerdekammer hatte daher keine Veranlassung, weitere Untersuchungen vorzunehmen. Sie geht mangels anderer Anhaltspunkte vom Vorliegen einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung zur Verfahrenseinleitung und Anwaltsbeauftragung zur Durchsetzung des begehrten Unterlassungsanspruchs aus.

26
2. Der Anspruch ist in der Sache nicht begründet. Soweit vorliegend ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsverfassungsorgane eröffnet ist, steht dieses dem Konzernbetriebsrat und nicht dem Antragsteller zu.

27
a. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats nach § 58 Abs. 1 BetrVG zur Regelung von Angelegenheiten besteht, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, sind die Gesamt- oder Einzelbetriebsräte für die Regelung zuständig.

28
b. Die vorliegende Streitfrage betrifft mehrere Unternehmen des von der Beteiligten zu 4.) geführten Konzerns. Die Beteiligte zu 4.) gibt den Nutzerkreis für die Vergabe von Dienstwagen vor, legt fest, dass die Dienstwagen auch privat genutzt werden können und zu welchen Bedingungen. Zudem verhandelt sie die Konditionen mit den Leasingfirmen, übernimmt das Fuhrparkmanagement und stellt den Konfigurator zur Verfügung.

29
c. Es kann dahinstehen, ob sich die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bereits aus der technischen Notwendigkeit für die Verwendung des Konfigurators ergibt (hierzu vgl. zuletzt BAG v. 08.03.2022, 1 ABR 20/21, juris). Die Beschwerdekammer hat daran erhebliche Zweifel. Einerseits könnte ein solcher Konfigurator unterschiedlich programmiert werden, andererseits müsste eine Bestellung nicht zwingend mit Hilfe eines solchen Konfigurators vorgenommen werden. Einen notwendigen Zusammenhang der Bestellung innerhalb eines oder eines anderen Betriebs in dem Sinn, dass diese voneinander abhängig oder miteinander verknüpft wären, sieht die Beschwerdekammer nicht.

30
d. Jedenfalls ergibt sich der Zwang zur einheitlichen Regelung aber nach dem Grundsatz der „subjektiven Unmöglichkeit“, worauf das Arbeitsgericht zurecht abstellt. Danach können Konzernmutter oder Arbeitgeber bei freiwilligen Leistungen selbst entscheiden, ob sie diese nur konzern- oder unternehmensweit erbringen

wollen. Die Beschwerdekammer schließt sich dieser ständigen Rechtsprechung an (zuletzt BAG v. 09.11.2021, 1 AZR 206/20, Rn. 21 m.w.N., juris; Fitting, BetrVG, 31. Aufl. 2022, § 58 Rn. 11 und § 50 Rn. 24 m.w.N.).

31
e. Entgegen der Ansicht des Antragstellers handelt es sich bei der Frage, ob überhaupt Dienstwagen zur Verfügung gestellt werden und ob diese auch zur Privatnutzung verwendet werden dürfen, um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

32
(1) Die Beteiligte zu 2.) ist weder nach Gesetz noch nach Tarifvertrag noch aufgrund einer Betriebsvereinbarung zur Stellung von Dienstwägen und zur Genehmigung ihrer Privatnutzung verpflichtet.

33
(2) Die Freiwilligkeit ist auch nicht durch die arbeitsvertraglichen Abmachungen mit bestimmten Arbeitnehmern ausgeschlossen. Freiwillige Leistungen in diesem Sinn sind ausschließlich solche, zu denen der Arbeitgeber nicht kraft Gesetzes oder Tarifvertrags verpflichtet ist (Fitting, BetrVG, 31. Aufl. 2022, § 87 Rn. 456 m.w.N.). Ob er sich arbeitsvertraglich zu solchen zusätzlichen Leistungen verpflichtet hat, spielt für diese Frage keine Rolle. Dies gilt zum einen dafür, ob die Leistung überhaupt mitbestimmungspflichtig ist. Der Arbeitgeber kann die Mitbestimmung nicht dadurch ausschließen, dass er mit dem Arbeitnehmer einzelvertragliche Abmachungen trifft; andererseits besteht eine Mitbestimmungspflicht ggf. auch für Arbeitnehmer, in deren Arbeitsvertrag keine Regelung aufgenommen ist. Für die Mitbestimmungspflicht ist allein der kollektive Bezug einer Leistung maßgeblich. Dies gilt zum anderen aber auch für die Frage, ob über das Ob und die Ausgestaltung solcher Leistungen auf Konzern-, Unternehmens- oder Betriebsebene entschieden wird. Besteht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, bezieht es sich auch darauf, welche einzelnen Arbeitnehmer nach dem mitbestimmungsfrei gewählten Zweck der Leistung, der auch Auswirkungen auf den betroffenen Personenkreis hat, begünstigt werden sollen oder nicht und wie die Leistung ausgestaltet wird. Ob einem Arbeitnehmer ein vertraglicher Anspruch eingeräumt worden ist oder nicht, ist dabei unerheblich.

34
(3) Letztlich kann dies vorliegend dahinstehen. In den vom Antragsteller vorgelegten Musterverträgen wird ein Dienstfahrzeug „nach Maßgabe der jeweils gültigen Richtlinie“ zur Verfügung gestellt. Damit steht die Regelung von vornherein unter dem Vorbehalt, dass die Richtlinie einen solchen Anspruch gibt. Die in Ziff. 4 des Mustervertrags enthaltene Regelung tritt neben die in Ziff. 3 enthaltenen Regelungen über die Vergütung und den Bonus. Unzweifelhaft liegt es am nach den Richtlinien berechtigten Arbeitnehmer, ob er einen Dienstwagen zur Privatnutzung beantragt und sich ein entsprechendes Fahrzeug konfiguriert. Mit der Struktur des Entgelts der außertariflichen Angestellten hat diese Möglichkeit nichts zu tun. Die Änderung der Entgelthöhe wie auch der Entgeltabzug stellen vielmehr einen Ausgleich für die Inanspruchnahme der Nutzung dieser Möglichkeiten dar, hängt mit der Privatnutzung unmittelbar zusammen. Es geht nicht um die Entlohnung der betreffenden Mitarbeiter, sondern darum, wie eine über die Grundausstattung hinausgehende Sonderausstattung und diese Möglichkeit zur Privatnutzung bewertet wird und wie sie vom Mitarbeiter auszugleichen ist. Damit handelt es sich hier nicht um die unmittelbare Gegenleistung zwischen Arbeitnehmerleistung und Entgelt, sondern um die Bewertung einer zusätzlich vom Arbeitgeber eingeräumten Nutzung. Die Entgeltstruktur, deren Regelung dem Antragsteller zukommen könnte (BAG v. 23.03.2010, 1 ABR 82/08, juris), ist nicht betroffen. Darüber hinaus ist nach den arbeitsvertraglichen Regelungen für den berechtigten Arbeitnehmer von vornherein erkennbar, dass er bei Änderung der allgemeinen Regelungen möglicherweise keinen Anspruch auf Dienstwagen und Privatnutzungsmöglichkeit haben könnte. Die Regelung ist auch für den Arbeitnehmer als Vorbehalt erkennbar, Anhaltspunkte für dessen Unwirksamkeit sind nicht ersichtlich (vgl. hierzu etwa BAG v. 30.01.2019, 5 AZR 450/17, juris). Jedenfalls durch diesen Konnex – der Arbeitgeber ist zur Leistung nicht verpflichtet, kann die Regelungen aufstellen, verändern und auch beseitigen, der Arbeitnehmer kann wählen, ob er die angebotene, für ihn ausgleichspflichtige Leistung zusätzlich zu seinem Entgelt annimmt – erweist sich die Regelung als „freiwillig“, die im Sinne der Rechtsprechung zu § 50 Abs. 1 BetrVG und § 58 Abs. 1 BetrVG dazu führt, dass auf Arbeitgeberseite über konzern-, unternehmens- oder nur betriebsweise zu treffende Regelungen entschieden werden kann.

35

f. Nach alldem ist der Antragsteller zur Regelung der Angelegenheit nicht zuständig. Die von ihm begehrte Mitbestimmungspflicht besteht nicht.

36
3. Der vom Antragsteller geltend gemachte Unterlassungsanspruch besteht nicht.

37
a. Der Antragsteller begehrt Untersagung, die aktuelle Richtlinie „als verbindlich anzuwenden“. In dieser Form ist der Antrag unzulässig. Die Beteiligte zu 2.) dürfte die Regelung nach dem Wortlaut des Antrags weiter anwenden, lediglich nicht als verbindlich. Dies wäre unbestimmt. Man könnte bei einer Anwendung schon nicht erkennen, ob die Beteiligte zu 2.) „verbindlich“ handeln würde oder nicht.

38
b. Die Beschwerdekammer legt den Antrag entsprechend dem Vorbringen des Antragstellers dahingehend aus, dass er trotz der genannten Formulierung die Untersagung der Anwendung der Richtlinie als solches begehrt. Dem Antragsteller geht es nach eigenem Vorbringen darum, beim Ausgleich, den die Arbeitnehmer für die Möglichkeit zur Privatnutzung zu leisten haben, mitzubestimmen. Es geht ihm darum, dass die Beteiligte zu 2.) die neue Richtlinie überhaupt nicht anwendet. Mit dieser Auslegung ist der Antrag zulässig.

39
c. Der Antragsteller begehrt Unterlassung allerdings nicht unbegrenzt, sondern ausdrücklich nur, solange er selbst keine Zustimmung zu dieser Richtlinie erteilt hat oder seine Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist. Mit dieser Einschränkung zeigt er, dass es ihm um die Durchsetzung der behaupteten eigenen Mitbestimmungsrechte geht. Aus dem Antrag und dem Vorbringen des Antragstellers geht hervor, dass er nicht gleichzeitig die Untersagung der Anwendung der Richtlinie verlangt, solange der Konzernbetriebsrat eine solche Zustimmung nicht erteilt hat. Hierüber ist somit nicht zu befinden.

40
d. Unabhängig hiervon steht dem Antragsteller die begehrte Untersagung schon deshalb nicht zu, weil die Richtlinie Regelungen beinhaltet, die mitbestimmungsfrei sind und daher wegen Verletzung eines etwaigen Mitbestimmungsrechts nicht untersagt werden können. Dies betrifft etwa die Frage, welche Fahrzeuge auswählbar sind. Dies gilt des Weiteren für die Berechnung der Zuzahlung bei Überschreitung der Freigrenze für den jeweiligen Besteller, die sich aus den höheren Kosten ergebende Mehrleasingrate. Dies gilt auch im Hinblick auf die freie Zwecksetzung der freiwilligen Leistung und in diesem Rahmen für den Personenkreis, für den die Nutzungsmöglichkeit eingeräumt wird. Der Antrag erweist sich als zu „global“ – es wäre Aufgabe des Antragstellers gewesen, im Einzelnen aufzuführen, welche einzelnen Regelungen und Festlegungen die Beteiligte zu 2.) nicht anwenden dürfe. Auch aus diesem Grund ist der Antrag als „unbegründeter Globalantrag“ zurückzuweisen.

41
e. Das vom Antragsteller verfolgte Ziel – nämlich die Verschlechterungen bei der Zuzahlung der Arbeitnehmer zu verhindern oder rückgängig zu machen – lässt sich im Übrigen mit dem gestellten Antrag nicht erreichen. Zum einen legt die Konzernleitung oder das Unternehmen mitbestimmungsfrei fest, in welchem Gesamtumfang Ausgleichszahlungen der Arbeitnehmer als Ersatz für die Möglichkeit der Privatnutzung zu leisten sind. Wäre der Antragsteller selbst im Rahmen der Mitbestimmung für die Ausgleichszahlungen zuständig, müsste zunächst der Gesamtumfang dieser Zuzahlungen festgestellt werden; jeder Verringerung einer solchen Zuzahlung beim einzelnen Arbeitnehmer müsste eine Erhöhung bei einem anderen Arbeitnehmer gegenüberstehen. Zum anderen käme nicht einfach die Vorgängerrichtlinie zur Anwendung, wie sie vor der streitgegenständlich zu untersagenden Richtlinie gegolten hätte. Auch diese war nicht mitbestimmt. Es gäbe überhaupt keine Regelung für die Zurverfügungstellung der Dienstwägen mit der Möglichkeit zur privaten Nutzung. Eine solche müsste – ohne Veränderung des Volumens für den Arbeitgeber – erst geschaffen werden. Soweit sich der Antragsteller auf den Beschluss des LAG Köln (v. 13.01.2020, 9 TaBV 66/19, juris) beruft, geht es im Übrigen genau darum. Der dortige Betriebsrat hatte die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Regelung der Privatnutzung von Dienstwagen begehrt. Diesen Antrag hat das LAG Köln für begründet erachtet, ihn also nach dem Prüfungsmaßstab der „offensichtlichen“ Unzuständigkeit als gegeben erachtet. Mit dem streitgegenständlichen Untersagungsantrag hat dies nichts zu tun.

42

4. Nach alldem ist der Antrag nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, so dass die Beschwerde zurückzuweisen ist.

43
5. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung im Hinblick auf die Zuständigkeit der Mitbestimmungsgremien für Dienstwagenregelungen und auf deren Reichweite.