

# Hessisches Landesarbeitsgericht

## Beschluss

§611 a Abs 2 BGB; §§ 37 Abs 2, 38, 40 Abs 1 BetrVG; §§ 2 Abs 1 Nr 3, 48 Abs 1 ArbGG

- 1. Verfahren, die den Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Zahlung von Arbeitsentgelt für die durch Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ausgefallene berufliche Tätigkeit (§ 37 Abs. 2 BetrVG) bzw. einen Vergütungsanspruch eines gemäß § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieds zum Gegenstand haben, sind Rechtsstreitigkeiten iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG und daher im Urteilsverfahren zu entscheiden.**
- 2. Die Rechtsgrundlage für Ansprüche eines Betriebsratsmitglieds auf Fortzahlung seines Arbeitsentgelts für die während seiner Betriebsratstätigkeiten versäumte Arbeitszeit bzw. während der Freistellung bleibt auch dann der Arbeitsvertrag (§ 611a Abs. 2 BGB), wenn betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen als Vorfrage dieser Ansprüche zu klären sind.**
- 3. Die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung ist Bestandteil des Arbeitsentgelts des Mitarbeiters und somit nicht lediglich ein Annex zur dienstlichen Nutzung.**

Hessisches LAG, Beschluss vom 17.01.2020 Az. : 16 Ta 431/19

### **Tenor:**

Die sofortige Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kassel vom 28. Oktober 2019 – 8 BV 10/19 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

### **Gründe:**

I.

1

Die Beteiligten streiten über die statthafte Verfahrensart.

2

Der Antragsteller, freigestellter Betriebsratsvorsitzender des im Unternehmen des Arbeitgebers (Beteiligter zu 2) gebildeten Betriebsrats (Beteiligter zu 3) begehrt die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens auch zu privaten Zwecken.

3

Der Antragsteller, dem bislang ein Dienstwagen überlassen war, erhielt von Arbeitgeber eine Mitteilung vom 16. Mai 2019 (Bl. 6 f. der Akte), nach der ihm

(künftig) kein Dienstwagen zur privaten Nutzung mehr zur Verfügung gestellt wird. Mit einem am 4. Juni 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz begehrt der Antragsteller die Zurverfügungstellung eines Dienstfahrzeugs auch zur privaten Nutzung.

4

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 28. Oktober 2019 (Bl. 169 ff. der Akte) entschieden, dass das Beschlussverfahren nicht die statthafte Verfahrensart ist und das Verfahren in das Urteilsverfahren verwiesen. Dieser Beschluss wurde dem Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers am 5. November 2019 zugestellt, der dagegen am 15. November 2019 sofortige Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet hat.

5

Der Antragsteller ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass es im Gegensatz zu der vom Arbeitsgericht herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Juni 2018 -9 AZB/18 - hier nicht um Arbeitsentgelt für die durch Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ausgefallene berufliche Tätigkeit im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG und auch nicht für den nach dem Lohnausfallprinzip zu berechnenden Vergütungsanspruch des Antragstellers als freigestellten Betriebsratsmitglied nach § 38 BetrVG geht. Vielmehr stritten die Beteiligten darüber, ob dem Antragsteller ein Dienstwagen einschließlich der privaten Nutzung zusteht, wenn er als Betriebsrat aufgrund der in seinem Amt zurückgelegten Kilometerleistungen die Voraussetzungen für die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens erfüllt. Das vorliegende Verfahren sei durch die Besonderheit gekennzeichnet, dass der Antragsteller tatsächlich auch nach § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch hätte, weil er in seiner letzten arbeitsvertraglichen Tätigkeit die Voraussetzungen für die Gewährung eines Dienstwagens erfüllte. Hierauf werde der Antrag jedoch nicht gestützt. Entscheidend sei, dass der Antragsteller in seiner Funktion als Betriebsratsmitglied die Voraussetzungen für die Gewährung eines Dienstwagens erfülle, was der Arbeitgeber mit der Begründung in Abrede stelle, dies bedeute eine Privilegierung als Betriebsratsmitglied. Dieser Streit gehöre ins arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren. Das Arbeitsgericht meine offenbar, jeder Anspruch eines Betriebsratsmitglieds sei im Urteilsverfahren auszutragen, sofern er Geld wert ist. Dies treffe jedoch nicht zu. Für den Aufwendungsersatzanspruch einzelner Betriebsratsmitglieder sei anerkannt, dass dieser im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend zu machen sei. Als Annex hierzu stelle sich die Frage, ob das Betriebsratsmitglied einen ihm zur Verfügung zu stellenden Dienstwagen auch privat nutzen dürfe. Insbesondere in seiner Entscheidung vom 4. Dezember 2013-7 ABR 7/12-lege das Bundesarbeitsgericht überzeugend dar, dass selbst die höchstpersönliche Natur eines Anspruchs einer Entscheidung im Beschlussverfahren nicht entgegenstehe.

6

Der Arbeitgeber ist der Auffassung, statthaft sei das Urteilsverfahren. Die Privatnutzung eines Dienstwagens sei ein Vergütungsbestandteil.

II.

7

Die sofortige Beschwerde der Antragstellerin ist zulässig, § 17a Abs. 4 S. 3 GVG, § 48 Abs. 1, § 78 ArbGG, § 567 Abs. 1 ZPO. Die 2wöchige Beschwerdefrist ist eingehalten.

8

Die sofortige Beschwerde ist nicht begründet.

9

Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Urteilsverfahren die statthafte Verfahrensart ist.

10

1. Die Verfahrensart, in der ein Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitssachen zu entscheiden ist, bestimmt sich nach § 2 und § 2a ArbGG. In den in § 2 ArbGG geregelten Arbeitssachen findet das Urteilsverfahren statt (§ 2 Abs. 5 ArbGG), während über die in § 2a ArbGG genannten Arbeitssachen im Beschlussverfahren zu befinden ist. Dem arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren sind ua. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG) ausschließlich zugewiesen. Im Beschlussverfahren sind dagegen ua. Streitigkeiten zu entscheiden, die eine Angelegenheit aus dem BetrVG betreffen, soweit es nicht um strafbare Handlungen und Ordnungswidrigkeiten nach dem BetrVG geht, die den ordentlichen Gerichten zugewiesen sind (§ 2a Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 ArbGG).

11

2. Verfahren, die den Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Zahlung von Arbeitsentgelt für die durch Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ausgefallene berufliche Tätigkeit (§ 37 Abs. 2 BetrVG) bzw. einen Vergütungsanspruch eines gemäß § 38 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieds zum Gegenstand haben, sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG und gehören nicht zu den „Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz“ gemäß § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Sie sind daher im Urteilsverfahren zu entscheiden (st. Rspr., vgl. BAG 30. Juni 1993 - 7 ABR 45/92 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 73, 314; 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - zu II 1 der Gründe). Maßgebend für die Bestimmung der zutreffenden Verfahrensart ist der Streitgegenstand. Für das Vorliegen einer betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeit ist entscheidend, ob der geltend gemachte Anspruch bzw. die begehrte Feststellung ihre Rechtsgrundlage in einem betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnis hat (vgl. BAG 25. November 1992 - 7 ABR 80/91 - zu B II 2 der Gründe; GK-ArbGG/Ahrendt Stand Juni 2018 § 2a Rn. 17; Fitting 29. Aufl. Anhang 3 ArbGG Rn. 7). Das Verfahren muss sich auf das betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis der Betriebspartner beziehen (vgl. BAG 9. September 2015 - 7 ABR 69/13 - Rn. 13). Immer wenn die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung des Betriebs und die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Betriebspartner als Träger dieser Ordnung im Streit stehen, sollen darüber die Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren als der dafür geschaffenen und besonders geeigneten Verfahrensart entscheiden (BAG 17. Juni 2003 - 3 ABR 43/02 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 106, 301). Dies gilt auch dann, wenn es um Rechte betriebsverfassungsrechtlicher Organe geht. Diese müssen sich nicht unmittelbar aus dem BetrVG ergeben, sondern können ihre Grundlage auch in Tarifverträgen oder anderen Rechtsvorschriften haben (BAG 13. März 2001 - 1 AZB 19/00 - zu C I 1 der Gründe mwN, BAGE 97, 167).

12

3. Entgegen der Auffassung der Antragstellerin lässt sich die Statthaftigkeit des Beschlussverfahrens nicht daraus herleiten, dass ihre nach betriebsverfassungsrechtlichen Normen zu bestimmende Arbeitsbefreiung notwendige Vorfrage der individualrechtlichen, im Urteilsverfahren zu entscheidenden Streitigkeit über ihre Ansprüche auf Arbeitsentgelt ist. Die Rechtsgrundlage für Ansprüche eines Betriebsratsmitglieds auf Fortzahlung seines Arbeitsentgelts für die während seiner Betriebsratstätigkeiten versäumte Arbeitszeit

bzw. während der Freistellung bleibt auch dann der Arbeitsvertrag (§ 611a Abs. 2 BGB), wenn betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen als Vorfrage dieser Ansprüche zu klären sind (vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 731/15 - Rn. 29). Die Gerichte für Arbeitssachen dürfen in der für den gestellten Sachantrag statthaften Verfahrensart auch über solche Vorfragen mitentscheiden, für die an sich eine andere Verfahrensart gegeben wäre, wenn über den Gegenstand der Vorfrage isoliert gestritten würde. Demgegenüber darf der Sachantrag nicht in der unzutreffend gewählten Verfahrensart entschieden werden, nur weil eine für den Streitgegenstand notwendige Vorfrage ein Rechtsverhältnis betrifft, für dessen Klärung die gewählte Verfahrensart zulässig ist (Bundesarbeitsgericht 12. Juni 2018-9 AZB 9/18).

13

4. Statthafte Verfahrensart ist das Urteilsverfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 3a Arbeitsgerichtsgesetz. Die Parteien streiten über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung ist Bestandteil des Arbeitsentgelts des Mitarbeiters (so z.B. für § 37 Abs. 2 BetrVG: Bundesarbeitsgericht 23. Juni 2004 -7 AZR 514/03- Rn. 33). Entgegen der Auffassung des Antragstellers ist die Privatnutzung des Fahrzeugs daher nicht lediglich ein Annex zur dienstlichen Nutzung. Dies gilt auch dann, wenn der Anspruch von einem Betriebsratsmitglied geltend gemacht wird. Die vom Antragsteller vorgenommene Differenzierung, ob es um § 37 Abs. 2 BetrVG, um § 38 BetrVG oder darum geht, ob ein Betriebsratsmitglied aufgrund der in seinem Amt zurückgelegten Kilometerleistungen die Voraussetzungen für die Zurverfügungstellung des Dienstwagens erfüllt, ist für die Verfahrensart unerheblich. Stets handelt es sich bei der Privatnutzung um einen Vergütungsbestandteil.

14

Es geht dem Antragsteller auch gerade um die Privatnutzung des ihm zur Verfügung zu stellenden Fahrzeugs, denn gegen die vorübergehende Zurverfügungstellung eines Fahrzeugs für Fahrten, die im Einzelfall für die Wahrnehmung von Betriebsratsstätigkeiten erforderlich werden, hat der Arbeitgeber keine Einwendungen.

15

Dagegen streiten die Beteiligten nicht über einen Aufwendungsersatzanspruch des Betriebsrats oder seiner Mitglieder nach § 40 Absatz 1 BetrVG, für den das Beschlussverfahren die statthafte Verfahrensart wäre.

III.

16

Der Antragsteller hat die Kosten seines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

17

Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, § 78 S. 2, § 72 Abs. 2 ArbGG.