



Das Auto stellt für die meisten von uns einen beträchtlichen Anteil am Vermögen dar. Wir brauchen es häufiger, um zur Arbeit zu kommen, als für Freizeit Zwecke. Damit sind auch arbeitsrechtliche Streitigkeiten ums Auto vorprogrammiert.

Firmen- parkplätze

Individualarbeitsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Aspekte

Es ist seit langem eine Selbstverständlichkeit geworden, daß viele Arbeitnehmer ihren Weg zur Arbeitsstelle und zurück mit ihren privaten Fahrrädern, Motorrädern oder Kraftwagen zurücklegen und dabei ihre Fahrzeuge während der Arbeitszeit auf von ihren Arbeitgebern eingerichte-

ten Parkflächen kostenfrei abstellen. Hierbei erfolgt das Abstellen der Fahrzeuge auf firmeneigenem Gelände in der Regel ohne ausdrückliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Lediglich bei größeren Firmen sind bezüglich des Abstellens von Fahrzeugen durch die Belegschaft auf firmeneigenem Gelände schriftliche Parkplatzordnungen zu beachten, die entweder einseitig von der Firmenleitung aufgestellt oder im Wege von Betriebsvereinbarungen zwischen Firmenleitung und Betriebsrat herausgegeben worden sind.

I. Einleitung

Im Hinblick auf diese seit Jahren bestehende Praxis, daß die Arbeitnehmer ihre für den Arbeitsweg benutzten privaten Fahrzeuge während der Arbeitszeit auf firmeneigenem Gelände kostenfrei abstellen, sind bisher vor den Arbeitsgerichten in der Hauptsache Rechtsstreite von Arbeitnehmern gegen ihre Arbeitgeber nur dann geführt worden, wenn die abgestellten Fahrzeuge beschädigt oder gestohlen worden sind.

In der heutigen Zeit wird verstärkt die Forderung erhoben, aus Gründen des Umweltschutzes den öffentlichen Personennahverkehr zu Lasten der indivi-

duellen Benutzung des eigenen PKWs verstärkt zu fördern. Von dieser Forderung wird inzwischen auch das Verkehrsverhalten von Berufspendlern — insbesondere in den Ballungsräumen — erfaßt.

So hat bereits die Landesregierung Nordrhein-Westfalen beschlossen, den bei den Landesbehörden in Großstädten tätigen Beschäftigten nicht mehr — wie bisher — das kostenfreie Abstellen ihrer Kraftfahrzeuge während der Arbeitszeit auf behördeneigenen Parkplätzen zu gestatten. Vielmehr sollen ab dem 1. 4. 1994 nur noch die Beschäftigten ihre privaten Kraftfahrzeuge während der Arbeitszeit auf behördeneigenen Parkplätzen abstellen dürfen, die entweder ein von den jeweiligen örtlichen Nahverkehrsunternehmen angebotenes „Bedienstenticket“ käuflich erworben haben oder bereit sind, ein monatliches Parkplatzzentgelt in Höhe von 70 DM zu zahlen. Durch diese beschlossene und größtenteils schon tatsächlich umgesetzte Maßnahme erhofft sich die Landesregierung Nordrhein-Westfalen eine durchgreifende Änderung des Verkehrsverhaltens der bei ihren Landesbehörden beschäftigten Berufspendlern, nämlich ein Umsteigen von der individuellen Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges auf den öffentlichen Personennahverkehr im Hinblick auf die Zurücklegung des Arbeitsweges¹⁾.

Daß diesem Schritt der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zukünftig auch private Arbeitgeber folgen werden, ist nicht von der Hand zu weisen.

Es stellt sich daher in der heutigen Zeit der umfassende Fragenkomplex

— ob der Arbeitgeber individualrechtlich überhaupt verpflichtet ist, seinen Arbeitnehmern Parkflächen für

das Abstellen von privaten Fahrzeugen während der Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen (Kapitel II),

— ob der Arbeitgeber für dieses Abstellen von privaten Fahrzeugen von seinen Arbeitnehmern ein Parkentgelt erheben darf (Kapitel III),

— ob der Arbeitgeber eine bisherige kostenfreie Parkberechtigung einseitig beenden kann (Kapitel IV),

— inwieweit dem Betriebsrat hinsichtlich der Errichtung bzw. der Abschaffung sowie der Benutzungsbedingungen eines Firmenparkplatzes nach dem Betriebsverfassungsgesetz Beteiligungsrechte zukommen (Kapitel V).

II. Individualrechtlicher

Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem

Arbeitgeber auf Zurverfügungstellen eines Firmenparkplatzes

1. Öffentlich-rechtliche Bestimmungen

a) Straßenrechtliche Rechtslage

Bezüglich der straßenrechtlichen Rechtslage ist zunächst zwischen öffentlichen und privaten Verkehrsflächen zu unterscheiden. Denn nur die öffentlich-rechtliche Verkehrsfläche gibt dem einzelnen Bürger ein subjektives öffentliches Recht auf Nutzung²⁾.

Dabei dienen nach § 1 StVG (Straßenverkehrsgesetz) dem öffentlichen Straßenverkehr alle Wege und Plätze,

die der Allgemeinheit zu Verkehrszwecken ohne Rücksicht auf die Eigentumsverhältnisse offenstehen. Voraussetzung für eine öffentlich-rechtliche Verkehrsfläche ist die ausdrückliche oder stillschweigende Freigabe der Verkehrsfläche durch den Berechtigten zur allgemeinen Verkehrsbenutzung³⁾. Einer öffentlich-rechtlichen Verkehrsfläche ist also der Gemeingebrauch durch jeden Bürger eigen. Es ist daher rechtlich nicht möglich, eine öffentliche Verkehrsfläche ausschließlich Mitarbeitern eines Unternehmens als Parkfläche zur Verfügung zu stellen. Dies ist rechtlich erst dann zulässig, wenn zuvor die Widmung der Verkehrsfläche zur allgemeinen Verkehrsbenutzung aufgehoben worden ist⁴⁾.

Beispiel:

Vor dem Betriebsgelände einer privaten Firma sind an einer öffentlichen Straße durch eine Einbuchtung Parkplätze errichtet. In diesem Fall ist es rechtlich nicht möglich, diese Parkplätze nur den Firmenmitarbeitern zur Verfügung zu stellen.

Von entscheidender Bedeutung ist jedoch, daß der Eigentümer eines privaten Grundstücks, der zugleich Bau- lastträger ist und die Verkehrssicherungspflicht trägt, die Nutzung und die Berechtigung zur Nutzung seines privaten Grundstücks frei bestimmen kann, soweit dem keine anderen öffentlich-rechtlichen Vorschriften (z. B. baurechtliche) entgegenstehen⁵⁾.

1) vgl. die Sachverhaltsdarstellung durch Richter, PersR 1994, 359

2) Kreßel, RdA 1992, 169, 170

3) Jagusch/Hentschel, Straßenverkehrsrecht, 32. Aufl., § 1 StVG, Rdnr. 13

4) Kreßel, a. a. O.

5) Kreßel, a. a. O.

Ein privatrechtliches Unternehmen ist also aus straßenrechtlichen Gründen nicht verpflichtet, sein privatrechtliches Firmengelände einerseits zur allgemeinen Verkehrsbenutzung oder andererseits zur Verkehrsbenutzung nur durch seine Mitarbeiter freizugeben.

b) Baurechtliche Rechtslage

Zwar kann auch ein privatrechtliches Unternehmen baurechtlich verpflichtet werden, auf dem privaten Firmengelände Parkplätze für das Abstellen von Fahrzeugen seiner Mitarbeiter zu errichten. Aus dieser öffentlich-rechtlichen Verpflichtung des privaten Unternehmens können aber die einzelnen Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber keinen individualrechtlichen Anspruch auf die Einräumung einer Parkmöglichkeit auf dem Firmengelände herleiten⁶⁾.

c) Straßenverkehrsrechtliche Rechtslage

Das Straßenverkehrsrecht (StVG [Straßenverkehrsgesetz], StVZO [Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung], StVO [Straßenverkehrsordnung]) sagt nichts dazu aus, wer eine Grundstücksfläche nutzen darf. Vielmehr regelt das Straßenverkehrsrecht unter Ordnungsgesichtspunkten die Nutzung öffentlicher Verkehrsflächen, indem es bestimmte Verhaltensvorschriften bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsflächen aufstellt (z. B. die Vorfahrtsregelungen in § 8 StVG)⁷⁾.

Hieraus folgt, daß auch aus den straßenverkehrsrechtlichen Bestimmungen den einzelnen Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber kein individualrechtlicher Anspruch auf die Schaffung von Parkmöglichkeiten auf dem Firmengelände zukommt.

Vielmehr ist erst dann, wenn ein privates Unternehmen seinen Mitarbeitern auf seinem Firmengelände Parkmöglichkeiten eingeräumt hat, im Einzelfall zu prüfen, ob im Hinblick auf die Nutzung dieser Parkmöglichkeiten auch die Verhaltensvorschriften des Straßenverkehrsrechts zu beachten sind.

Die Entscheidung dieser Rechtsfrage ist davon abhängig, ob auf dem Firmengelände nur Betriebsangehörige oder ebenfalls unter anderem potentielle Kunden des Unternehmens parken dürfen. Denn das Straßenverkehrsrecht erfaßt private Verkehrsflächen ebenfalls dann, wenn dort öffentlicher Verkehr stattfindet.

Beispiele:

Steht das Firmengelände eines privaten Unternehmens unter anderem auch den Kunden des Unternehmens zum Parken ihrer privaten Kraftfahrzeuge zur Verfügung, findet auf diesem Firmengelände öffentlicher Verkehr im Sinne des Straßenverkehrsrechts statt, weswegen ebenfalls auf der privatrechtlichen Verkehrsfläche des Firmengeländes das öffentliche Straßenverkehrsrecht zwingend zu beachten ist⁸⁾.

Eröffnet dagegen ein privates Unternehmen auf seinem Firmengelände Parkplätze, die ausschließlich seinen Betriebsangehörigen zur Verfügung stehen, so ist der Kreis der parkberechtigten Personen durch die Bindung an ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen genau umschrieben, weswegen dann die privatrechtliche Verkehrsfläche nicht zwingend dem öffentlichen Straßenverkehrsrecht unterfällt⁹⁾. Dies hindert aber das Unternehmen nicht, einseitig oder im Wege einer mit dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung in Anleh-

nung an das öffentliche Straßenverkehrsrecht Verhaltensvorschriften für die Nutzung der Parkflächen aufzustellen. Diese privatrechtlich aufgestellten Verhaltensregelungen haben dann die Arbeitnehmer des Unternehmens zwar nicht aufgrund zwingender öffentlich-rechtlicher Vorschriften, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Nebenpflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber zu beachten.

2. Einzelvertraglich ausdrücklich oder konkludent vereinbarter Anspruch des Arbeitnehmers

Zwar kann der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber aufgrund der auch im Arbeitsvertragsrecht geltenden Vertragsfreiheit ausdrücklich oder konkludent vereinbaren, daß der Arbeitgeber ihm auf dem Firmengelände zum Abstellen seines privaten Fahrzeugs während der Arbeitszeit einen Parkplatz zur Verfügung stellt. Dabei kann eine solche einzelvertragliche Vereinbarung dahin gehen, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits einen bestimmten Parkplatz zuweist oder andererseits nur die Möglichkeit einräumt, auf irgendeinem der auf dem Firmengelände eingerichteten Parkplätze sein Fahrzeug abstellen zu können¹⁰⁾.

In meiner langjährigen richterlichen Praxis ist mir aber eine solche ausdrücklich oder konkludente einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Zurver-

6) Krefel, a. a. O., S. 171

7) ebenso Krefel, a. a. O.

8) Jagusch/Hentschel, a. a. O., Rdnr. 14

9) Jagusch/Hentschel, a. a. O., Rdnr. 16

10) Krefel, a. a. O., S. 171

fugungstellung eines Parkplatzes auf dem Firmengelände noch nicht begegnet.

Allenfalls wurde und wird in Stellenausschreibungen u. a. darauf hingewiesen, daß auf dem Firmengelände ausreichend Parkraum vorhanden ist. Allein hieraus ist jedoch noch nicht zu folgern, daß schon dadurch eine einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die den Arbeitgeber bindende Gestellung eines Parkplatzes zustande gekommen ist¹¹⁾.

3. Einzelvertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

a) In der Literatur wird zum Teil die Auffassung vertreten, den Arbeitgeber treffe aufgrund seiner arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht eine grundsätzliche Sorgspflicht für alle Fahrzeuge, die der Arbeitnehmer benutzt, um den Weg von und zu der Arbeit zurückzulegen. Diese Sorgspflicht des Arbeitgebers gelte für die Unterbringung, Aufbewahrung und Sicherung aller Fahrzeuge des Arbeitnehmers. Aufgrund dieser Sorgpflicht des Arbeitgebers stehe dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber grundsätzlich ein Anspruch auf Bereitstellung von Abstellplätzen für sein privates Fahrzeug auf dem Firmengelände zu. Insbesondere sei auch die Benutzung eines PKWs für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte für den größten Teil der Bevölkerung angesichts des inzwischen eingetretenen Motorisierungsgrades so üblich geworden, daß selbst bei Vorhandensein ausreichender öffentlicher Verkehrsmittel überwiegend der eigene PKW vorgezogen werde. Sei das aber festzustellen, dann sei das Mitbringen dieser

Fahrzeuge durch die Arbeitnehmer in jeder Gegend allgemein üblich und müsse dann eine entsprechende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auslösen¹²⁾.

Zum Teil wird in der Literatur zwischen der Sorgpflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Unterbringung der privaten Fahrräder sowie Motorräder der Arbeitnehmer einerseits und der Sorgpflicht des Arbeitgebers bezüglich des Abstellens der privaten Kraftwagen der Arbeitnehmer andererseits unterschieden. Danach soll zwar der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht grundsätzlich auch verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer während der Arbeitszeit für Fahrräder und Motorräder jeder Art und Größe einen geeigneten Platz zum Abstellen zur Verfügung zu stellen. Hingegen soll aber den Arbeitgebern eine so weitgehende Verpflichtung nicht in bezug auf die privaten Kraftwagen des Arbeitnehmers treffen. Vielmehr könne eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Abstellens des privaten PKWs des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit nur dann angenommen werden, wenn der Betrieb des Arbeitgebers außerhalb des Bereichs öffentlicher Verkehrsmittel liege oder der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen (z. B. Schwerbehinderung) auf die Benutzung seines privaten PKWs für die Zurücklegung des Arbeitsweges angewiesen sei. Ansonsten habe der Arbeitnehmer, der aus Gründen der eigenen Bequemlichkeit oder des Prestiges statt eines vorhandenen, ausreichenden öffentlichen Verkehrsmittels glaube, seinen eigenen PKW für den Arbeitsweg nutzen zu können, selbst für die Unterbringung und Sicherung seines PKWs während der Arbeitszeit zu sorgen und könne dies nicht auf den Arbeitgeber abwälzen¹³⁾.

b) Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist in seiner Rechtsprechung dieser in der Literatur vertretenen Auffassung zur grundsätzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers für die Bereitstellung von Parkraum für die privaten Fahrzeuge seiner Arbeitnehmer während der Arbeitszeit nicht gefolgt.

Vielmehr geht das BAG davon aus, allein aus der Übung zahlreicher Arbeitnehmer, den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle mit privaten Fahrzeugen zurückzulegen, lasse sich eine generelle Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung geeigneter Parkplätze noch nicht herleiten. Dies gelte sowohl bei der Benutzung von Fahrrädern und Motorrollern als auch bei der Benutzung eines PKWs durch den Arbeitnehmer. Vielmehr hänge eine Verpflichtung des Arbeitgebers, Unterstellraum für die Fahrzeuge, die seine Arbeitnehmer zur Zurücklegung des Weges von und zur Arbeitsstätte benutzen, jeweils von den Besonderheiten des Einzelfalles ab. Dabei sei zudem eine sachgemäße Wertung dahingehend zu verlangen, daß der Arbeitgeber nach Lage der Dinge nicht übermäßig und unverhältnismäßig belastet werde¹⁴⁾.

Ausgehend hiervon hat das Bundesarbeitsgericht zum einen im Urteil vom 4. 2. 1960¹⁵⁾ angenommen, daß ein

11) Monjau, DB 1972, 1435, 1438

12) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., S. 407; A. Hueck, Anmerkung zu AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; wohl auch: Wiedemann, SAE 1967, 40; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 7. Aufl., § 108 IV 6 a

13) Monjau, a. a. O., S. 1437 f.

14) BAG, Urteil vom 5. 3. 1959 — 2 AZR 268/56 — AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht

15) BAG, Urteil vom 4. 2. 1960 — 2 AZR 290/57 — AP Nr. 7 zu § 618 BGB

wegen seiner Gehbehinderung als Schwerbehinderter anerkannter Arbeitnehmer, der vom Betrieb seines Arbeitgebers bis zur nächsten Bus- oder Straßenbahnhaltestelle einen Fußweg von 3/4 Stunden zurücklegen müßte, gegenüber seinem Arbeitgeber aus dem Gesichtspunkt der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht einen individualrechtlichen Anspruch auf Zurverfügungstellung einer geeigneten und sicheren Parkmöglichkeit auf dem Firmengelände für seinen privaten PKW, mit dem er den Arbeitsweg zurücklege, habe.

Zum anderen hat das Bundesarbeitsgericht einerseits im Urteil vom 16. 3. 1966¹⁶⁾ für den Fall, daß der Betrieb des Arbeitgebers ca. 2 km von den nächsten Ortschaften entfernt in einem Waldgebiet ohne Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr liegt, und andererseits im Urteil vom 28. 9. 1989¹⁷⁾ für den Fall, daß die Arbeitnehmer ihre Arbeit zu einer Tageszeit aufzunehmen haben, in der öffentliche Verkehrsmittel nur stündlich verkehren, eine individualrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers aus seiner Fürsorgepflicht dahingehend angenommen, den Arbeitnehmern, die wegen dieser besonderen Umstände den Arbeitsweg mit ihren privaten PKWs zurücklegen, geeignete und sichere Parkmöglichkeiten für diese PKWs zur Verfügung stellen.

c) Meines Erachtens ist dieser Rechtsprechung des BAG zu folgen.

Denn die angeführte Literatur stellt zur Begründung ihrer Auffassung, der Arbeitgeber sei grundsätzlich verpflichtet, im Hinblick auf die von seinen Arbeitnehmern für den Arbeitsweg benutzten privaten Fahrzeugen Parkmöglichkeiten auf dem Firmengelände einzurichten, darauf ab, den Arbeitgeber treffe die Pflicht zur Fürsorge für

das von seinen Arbeitnehmern in den Betrieb eingebrachte Eigentum.

Bei der Frage, ob dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber ein individualrechtlicher Anspruch auf die Bereitstellung von Parkraum auf dem Firmengelände zum Abstellen seines privaten Fahrzeuges während der Arbeitszeit zukommt, geht es aber nicht um den Schutz der vom Arbeitnehmer in den Betrieb seines Arbeitgebers eingebrachten Sachen.

Vielmehr ist hierbei in der Vorstufe zu entscheiden, ob der Arbeitgeber überhaupt das Abstellen von privaten Fahrzeugen auf seinem privaten Firmengelände durch seine Arbeitnehmer ermöglichen muß. Erst wenn diese Vorfrage bejaht wird, ist die weitere Frage zu beantworten, inwieweit den Arbeitgeber aus seiner Fürsorgepflicht eine Schutzpflicht für die berechtigt auf seinem Firmengelände abgestellten privaten Fahrzeuge seiner Arbeitnehmer trifft, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang er also für die Schäden oder den Diebstahl der auf seinem Firmengelände berechtigt abgestellten Fahrzeuge seiner Mitarbeiter haftet.

Hinsichtlich der Entscheidung der Vorfrage, ob der Arbeitgeber überhaupt das Abstellen von privaten Fahrzeugen auf seinem Firmengelände durch seine Arbeitnehmer ermöglichen muß, ist zunächst nochmals festzuhalten, daß es dem Arbeitgeber als Eigentümer seines privaten Firmengeländes grundsätzlich freisteht, die Nutzung und die Berechtigung zur Nutzung seines Firmengeländes zu gestalten (vgl. oben unter II. 1. a).

Weiter ist von rechtlicher Bedeutung, daß der Weg zur Arbeit, die Art und Weise, wie und ob ein Arbeitnehmer zum Arbeitsplatz gelangt, grundsätzlich zum Risikobereich des Arbeitneh-

mers gehören und noch nicht Gegenstand des Arbeitsverhältnisses im engeren Sinne sind.

Schließlich zählt der Weg zur Arbeit zum Pflichtenkreis des Arbeitnehmers, da er verpflichtet ist, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

So haben Arbeitnehmer grundsätzlich keine Lohnansprüche gegen ihre Arbeitgeber, wenn sie aufgrund objektiver Hindernisse nicht in der Lage sind, ihren Arbeitsplatz zu erreichen (z. B. Verkehrssperren, Smogalarm, Hochwasser, Schnee, Eis)¹⁸⁾.

Aus dieser arbeitsrechtlich begründeten Risikoverteilung folgt, daß grundsätzlich der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber auch aus dem Gesichtspunkt der arbeitsvertraglichen arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht keinen individualrechtlichen Anspruch darauf hat, eine Parkmöglichkeit auf dem Firmengelände für sein privates Fahrzeug während der Arbeitszeit zu erhalten.

Vielmehr ist mit dem BAG (a. a. O.) davon auszugehen, daß der Arbeitgeber aus dem Gesichtspunkt seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht nur in begründeten Ausnahmefällen verpflichtet ist, seinen Arbeitnehmern zum Abstellen ihrer privaten Fahrzeuge geeignete und sichere Parkplätze auf dem Firmengelände zur Verfügung zu stellen — nämlich dann,

16) BAG, Urteil vom 16. 3. 1966 — 1 AZR 340/65 — AP Nr. 1 zu § 611 BGB Parkplatz

17) BAG, Urteil vom 28. 9. 1989 — 8 AZR 120/88 — AP Nr. 5 zu § 611 BGB Parkplatz

18) BAG, Urteil vom 8. 12. 1982 — 4 AZR 134/80 — und vom 8. 9. 1982 — 5 AZR 283/80 — AP Nrn. 58, 59 zu § 616 BGB

wenn die Arbeitnehmer den Arbeitsweg

— wegen der örtlichen Lage des Betriebes des Arbeitgebers (keine zumutbare Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel),

— wegen der Arbeiten zu Zeiten, in denen öffentliche Verkehrsmittel in nicht zumutbarer Weise verkehren,

— wegen der Unzumutbarkeit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel aus Gründen in der Person der Arbeitnehmer (z. B. Schwerbehinderung)

mit ihren privaten Fahrzeugen zurücklegen¹⁹⁾.

Liegen nun solche Ausnahmefälle, die dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht einen individualrechtlichen Anspruch auf die Bereitstellung von Parkplätzen geben, so hat einerseits der Arbeitgeber, der auf seinem Firmengelände zwar Parkplätze eingerichtet hat, die aber nicht für alle Mitarbeiter ausreichen, bei seiner Auswahl der parkberechtigten Mitarbeiter zunächst die von den Ausnahmefällen betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Andererseits ist selbst in diesen Ausnahmefällen der individualrechtliche Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Bereitstellung von Parkplätzen insbesondere durch die finanzielle Zumutbarkeit begrenzt. Dabei entfällt der individuelle Anspruch der Arbeitnehmer auf die Bereitstellung von Parkplätzen dann, wenn die beim Arbeitgeber anfallenden Kosten unverhältnismäßig sind²⁰⁾.

4. Einzelvertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers aufgrund betrieblicher Übung

Rechtslehre und Rechtsprechung haben das Institut der betrieblichen Übung entwickelt.

Danach ist unter einer betrieblichen Übung die regelmäßige Wiederholung eines bestimmten Verhaltens, das bei den Betriebsangehörigen den Eindruck einer Gesetzmäßigkeit oder eines Brauchs erweckt, zu verstehen. Durch diese an die betroffenen Arbeitnehmer gerichtete konkludente Gesamtzusage erwachsen den Arbeitnehmern selbständige einzelvertragliche Ansprüche kraft ihres Vertrauensverhältnisses auf die üblich gewordenen Vergünstigungen. Hierfür ist aber Voraussetzung, daß der Arbeitgeber nach Treu und Glauben aus der Sicht der begünstigten Arbeitnehmer das Vertrauen erweckt hat, daß er sich binden wolle (§§ 133, 157 BGB). Zur Entstehung individueller Ansprüche aus einer betrieblichen Übung ist es also notwendig, daß der Arbeitgeber zumindest ein Verhalten gezeigt hat, daß sein Einverständnis mit der Entstehung individueller Rechte im arbeitsvertraglichen Bereich erkennen oder wenigstens vermuten läßt²¹⁾.

Danach kann eine betriebliche Übung von vornherein nur dann entstehen, wenn es an einer inhaltsgleichen anderen Rechtsgrundlage für die Gewährung der Leistung fehlt, wenn also der Arbeitgeber ohne eine sonstige Anspruchsgrundlage Leistungen gewährt²²⁾.

Hiernach können lediglich die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber aufgrund einer betrieblichen Übung einen Anspruch auf Bereitstellung von Firmenparkplätzen erwerben, die

nicht schon wegen bestehender Ausnahmefälle einen solchen Anspruch aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers haben.

Daß die Arbeitnehmer, die nicht von den vorstehend aufgeführten Ausnahmefällen betroffen sind, aus dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung einen individualrechtlichen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Bestellung von Firmenparkplätzen erworben haben, wird aber nur in Ausnahmefällen zu bejahen sein.

Denn für die Entstehung eines solchen Anspruchs aufgrund einer betrieblichen Übung ist nach Vorstehendem nicht allein eine jahrelange Bereitstellung von Firmenparkplätzen seitens des Arbeitgebers ausreichend. Vielmehr muß der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern zusätzlich zu verstehen gegeben haben, daß er in Kenntnis, daß er rechtlich nur verpflichtet ist, in besonderen Ausnahmefällen seinen Mitarbeitern Firmenparkplätze einzurichten, gleichwohl uneingeschränkt allen Mitarbeitern Firmenparkplätze zur Verfügung stellen will.

Letzteres ist jedoch nur selten anzunehmen, da die uneingeschränkte Bereitstellung von Firmenparkplätzen für den Arbeitgeber eine zusätzliche finanzielle Belastung darstellt.

19) ebenso: Kreßel, a. a. O., S. 171, 172

20) ebenso: Kreßel, a. a. O., S. 172

21) BAG, Urteil vom 13. 11. 1986 — 6 AZR 567/83 — AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung

22) BAG, Urteil vom 8. 2. 1984 — 5 AZR 79/82 — AP Nr. 1 zu § 31 BBankG

5. Einzelvertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Der ebenfalls von der Rechtslehre und Rechtsprechung entwickelte individualrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern, die sachlich nicht gerechtfertigt ist. Der Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern freiwillige Leistungen erbringt, muß die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibt²³⁾.

Hiernach kommt dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes von vornherein zum einen dann kein Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Firmenparkplatzes zu, wenn der Arbeitgeber nur in den aufgeführten Ausnahmefällen Firmenparkplätze zur Verfügung stellt. Es kann also z. B. ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes keine Gestellung eines Firmenparkplatzes deswegen erfolgreich fordern, weil der Arbeitgeber Firmenparkplätze seinen schwerbehinderten Arbeitnehmern vorhält.

Zum anderen gibt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem einfachen Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber in dem Fall keinen durchsetzbaren Anspruch auf die Einräumung eines Firmenparkplatzes, bei dem der Arbeitgeber nur seinen leitenden Angestellten Firmenparkplätze zur Verfügung stellt. Denn der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz

setzt zunächst eine vergleichbare Personengruppe voraus. Nur innerhalb einer solchen vergleichbaren Personengruppe darf der Arbeitgeber einzelne Mitglieder dieser Personengruppe nicht sachwidrig oder willkürlich von freiwilligen Leistungen ausschließen. Danach sind jedoch im Beispielfall lediglich die leitenden Angestellten miteinander vergleichbar.

Dagegen steht dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes dann ein individualrechtlicher Anspruch auf Einräumung einer Parkmöglichkeit auf dem Firmenparkplatz zu, wenn der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern Firmenparkplätze zur Verfügung stellt und nur einzelne Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von dieser freiwilligen Nebenleistung ausnimmt.

Beispiele:

Eine solche sachwidrige Benachteiligung wäre z. B. dann gegeben, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Parkberechtigung abspricht, die Gewerkschaftsmitglieder sind.

Hingegen liegt keine sachwidrige Benachteiligung vor, wenn der Arbeitgeber z. B. festlegt, daß die zum Betriebseingang nahe gelegenen Parkplätze den gehbehinderten Arbeitnehmern vorbehalten sind.

Auch wäre es individualrechtlich nicht sachwidrig, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der bewußt trotz einschlägiger Abmahnung weiterhin die vom Arbeitgeber für die Benutzung des Firmenparkplatzes aufgestellten Verhaltensregeln mißachtet, zeitweise von der Benutzung des Parkplatzes ausschließt²⁴⁾. Inwieweit hierbei dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, wird nachfolgend unter V. 1. b) aa) erörtert.

6. Zwischenergebnis

Die Arbeitnehmer können gegenüber ihrem Arbeitgeber aus den öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Straßensrechts, des Straßenverkehrsrechts und des Baurechts keinen individualrechtlichen Anspruch auf die Einräumung von Parkmöglichkeiten für ihre privaten Fahrzeuge während der Arbeitszeit auf dem Firmengelände herleiten.

Weiter ist (mit der Rechtsprechung des BAG) davon auszugehen, daß dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber, sofern keine ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung über die Gestellung eines Firmenparkplatzes geschlossen worden ist, nicht schon aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht ein grundsätzlicher individualrechtlicher Anspruch auf die Zurverfügungstellung eines Firmenparkplatzes für sein privates Fahrzeug, mit dem er den Arbeitsweg zur und von seiner Arbeitsstätte zurücklegt, zusteht.

Vielmehr kann sich für den Arbeitgeber aus seiner Fürsorgepflicht nur in Ausnahmefällen eine Verpflichtung zur Bereitstellung von Firmenparkplätzen für die privaten Fahrzeuge seiner Mitarbeiter dann ergeben, wenn z. B. der Betrieb nicht in zumutbarer Weise an den öffentlichen Personennahverkehr angebunden ist oder wenn der Arbeitnehmer aus Gründen in seiner Person (Schwerbehinderung) den Betrieb in zumutbarer Weise nicht mittels des öffentlichen Personennahverkehrs erreichen kann. Aber selbst in diesen Ausnahmefällen ist die Einrichtung von Firmenparkplätzen durch die finanzi-

23) zuletzt: BAG, Urteil vom 19. 8. 1992 — 7 AZR 560/91 — AP Nr. 2 zu § 57 b IRG

24) Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 29. 3. 1966 — 1 Ca 511/65 — DB 1966, 746

elle Belastbarkeit des Arbeitgebers begrenzt.

Ob dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber aus dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung oder aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ein individualrechtlicher Anspruch auf die Zurverfügungstellung eines Firmenparkplatzes zukommt, ist eine Frage des Einzelfalles.

III. Firmenparkplatz gegen

Entgelt

Hinsichtlich der Entscheidung der Frage, ob der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Benutzung von Firmenparkplätzen individualrechtlich unentgeltlich einzuräumen hat oder hierfür ein Parkentgelt fordern darf, ist zunächst nochmals festzuhalten, daß den Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber ohne eine ausdrückliche oder konkludente Einzelvereinbarung allein aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht grundsätzlich überhaupt kein individualrechtlicher Anspruch auf die Bereitstellung von Firmenparkplätzen zukommt.

Dann ist es aber dem Arbeitgeber nicht verwehrt, im Hinblick auf eine freiwillige Zurverfügungstellung seines privaten Firmengeländes für das Abstellen der Fahrzeuge seiner Mitarbeiter während der Arbeitszeit von seinen Mitarbeitern ein Nutzungsentgelt zu verlangen²⁵⁾.

Dabei ist der Arbeitgeber hinsichtlich eines solchen Nutzungsentgelts individualrechtlich nicht gehalten, etwa die Höhe des Nutzungsentgelts nach den Einkommensverhältnissen seiner Arbeitnehmer zu staffeln. Etwas anderes kann sich nur dann ergeben, wenn dem Betriebsrat hinsichtlich der Fest-

legung eines Nutzungsentgelts ein Mitbestimmungsrecht zusteht, worauf nachfolgend unter V. 1. b) eingegangen wird.

In bezug auf die konkrete Höhe eines vom Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern geforderten Parkentgelts hat dagegen auch der Arbeitgeber individualrechtlich die Bestimmung des § 138 BGB zur Sittenwidrigkeit eines Rechtsgeschäfts wegen Wuchers zu beachten. Hierbei bestehen aber individualrechtlich keine Bedenken, wenn der Arbeitgeber für die Nutzung des von ihm freiwillig zur Verfügung gestellten Firmenparkplatzes von seinen Arbeitnehmern ein Parkentgelt verlangt, das der Höhe nach dem entspricht, das in der örtlichen Umgebung seines Betriebes für das Parken in jedermann zugänglichen Parkhäusern zu zahlen ist.

Aber selbst dann, wenn den Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber ausnahmsweise wegen der örtlichen Lage ihrer Arbeitsstätte oder wegen Gründe in ihrer Person aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht doch ein individualrechtlicher Anspruch auf die Einrichtung von Firmenparkplätzen zukommt, ist der Arbeitgeber individualrechtlich nicht gehindert, für die Nutzung der Firmenparkplätze ein ortsübliches Entgelt zu fordern. Denn auch in diesen Ausnahmefällen haben die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber nur einen Anspruch auf die Bereitstellung eines geeigneten sowie sicheren, nicht jedoch auf einen unentgeltlichen Firmenparkplatz. Davon, daß der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer ebenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer wegen seines Schichtdienstes den Weg zur Arbeitsstätte nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen kann, ein angemessenes Entgelt für die Nutzung eines Firmenparkplatzes ver-

langen kann, geht auch das BAG in seinem Urteil vom 25. 6. 1975²⁶⁾ ohne weitere rechtliche Prüfung aus.

Will nun ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern für die Nutzung eines Firmenparkplatzes ein angemessenes Entgelt verlangen, kann er diese Absicht individualrechtlich dadurch realisieren, daß er entweder mit seinen Arbeitnehmern entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen schließt oder einseitig eine Benutzungsordnung im Hinblick auf den Firmenparkplatz herausgibt, in der eine bestimmte Parkgebühr festgelegt ist. Im letzteren Fall kommt eine Vertragsannahme seitens der Arbeitnehmer durch die tatsächliche Inanspruchnahme des Firmenparkplatzes zustande²⁷⁾.

Dabei ist die zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossene Vereinbarung über die bezahlte Überlassung eines Firmenparkplatzes in der Regel als Abschluß eines Mietvertrages gemäß §§ 535 ff. BGB zu werten.

Ergebnis

Der Arbeitgeber kann individualrechtlich mit seinen Arbeitnehmern für die Nutzung eines Firmenparkplatzes die Zahlung eines ortsüblichen Entgelts vereinbaren. Dies gilt auch dann, wenn den Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber ausnahmsweise aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht ein individualrechtlicher Anspruch auf die Errichtung von Firmenparkplätzen zukommt.

25) Krefel, a. a. O., S. 174

26) BAG, Urteil vom 25. 6. 1975 — 5 AZR 260/74 — AP Nr. 4 zu § 611 BGB Parkplatz

27) Krefel, a. a. O., S. 174

IV. Beendigung des bisherigen unentgeltlichen Parkens auf dem Firmengelände durch den Arbeitgeber

1. An dieser Stelle sei zunächst an den in der Einleitung unter I. aufgezeigten Sachverhalt erinnert, wonach die Landesregierung Nordrhein-Westfalen ab dem 1. 4. 1994 das bisherige kostenfreie Parken der Landesbeschäftigten auf den Behördengeländen beendet hat, um die Landesbeschäftigten zu veranlassen, zum Schutze der Umwelt für den Arbeitsweg nicht mehr ihre privaten PKWs, sondern den öffentlichen Personennahverkehr zu benutzen.

Denkbar wäre aber auch, daß ein privater Arbeitgeber das bisherige kostenfreie Parken seiner Arbeitnehmer auf seinem Firmengelände deswegen einstellen will, um sich zukünftig durch die Erhebung eines Parkentgelts eine zusätzliche finanzielle Einnahmequelle zu erschließen.

2. In welcher individualrechtlichen Weise der Arbeitgeber seine bisherige kostenfreie Bereitstellung von Firmenparkplätzen an seine Arbeitnehmer gegenüber diesen wirksam beenden kann, ist davon abhängig, ob die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber einen individualrechtlichen Anspruch auf ein kostenfreies Parken auf dem Firmengelände erworben haben oder nicht.

a) Haben die Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber eine ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung dahingehend geschlossen, daß ihnen der Arbeitgeber für das Abstellen ihrer privaten Fahrzeuge während der Arbeitszeit uneingeschränkt unentgeltliche Firmenparkplätze zur Verfügung stellt,

oder ist ein solcher Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber im Einzelfall aufgrund einer betrieblichen Übung Inhalt der Arbeitsverträge geworden, so kann der Arbeitgeber diese ihm gegenüber einzelvertraglich bestehenden Ansprüche seiner Arbeitnehmer auf unentgeltliches Parken auf dem Firmengelände individualrechtlich nur dadurch wirksam beseitigen, indem er sogenannte Änderungskündigungen ausspricht.

Solche Änderungskündigungen müßten vom Arbeitgeber dahingehend gefaßt werden, daß der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse seiner Mitarbeiter insgesamt ordentlich kündigt und den hiervon betroffenen Arbeitnehmern gleichzeitig anbietet, nach Ablauf der Kündigungsfristen die Arbeitsverhältnisse zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fortzusetzen mit Ausnahme der weiteren unentgeltlichen Zurverfügungstellung von Firmenparkplätzen.

Auf solche Änderungskündigungen des Arbeitgebers können die betroffenen Arbeitnehmer in der Weise reagieren,

— daß sie diese hinnehmen und damit nach Ablauf der Kündigungsfristen keinen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf weitere unentgeltliche Parkplatznutzung mehr haben,

— daß sie binnen der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG Kündigungsschutzklage gegen ihren Arbeitgeber erheben und gleichzeitig nach § 2 KSchG gegenüber ihrem Arbeitgeber dessen Angebot, nach Ablauf der Kündigungsfristen die Firmenparkplätze nur noch gegen Zahlung eines Entgelts zur Verfügung zu stellen, unter dem Vorbehalt annehmen, daß gerichtlich festgestellt wird, daß die Einstellung der unentgeltlichen Parkmöglichkeit nicht sozial ungerechtfertigt ist.

Würden die betroffenen Arbeitnehmer gegen die Änderungskündigungen des Arbeitgebers im vorstehenden Sinne Kündigungsschutzklagen erheben, dürften diese in der Regel Erfolg haben, da die Änderungskündigungen des Arbeitgebers nach §§ 2, 1 Abs. 2 KSchG nur dann sozial gerechtfertigt sind, wenn sie durch dringende betriebliche Gründe bedingt wären. Solche dringenden betrieblichen Gründe wären aber lediglich dann gegeben, wenn sich der Betrieb des Arbeitgebers in dauernd schlechter Ertragslage befindet und wenn nur durch die zukünftige Zahlung eines Parkentgelts die Stilllegung des Betriebes verhindert werden kann und soll²⁸⁾.

b) Haben dagegen die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber bisher keinen einzelvertraglichen Anspruch auf eine unentgeltliche Nutzung des Firmenparkplatzes erworben, kann der Arbeitgeber einseitig entscheiden, ab sofort seinen Arbeitnehmern das Parken auf seinem Firmengelände nur noch gegen Entgelt zu gestatten.

c) Schließlich könnte sich der Arbeitgeber individualrechtlich wirksam für eine sogenannte Stichtagsregelung entscheiden, indem er seinen bisherigen Arbeitnehmern, die ihm gegenüber einen einzelvertraglichen Anspruch auf ein kostenfreies Parken auf dem Firmengelände erworben haben, diesen Anspruch weiterhin erfüllt, hingegen mit allen neu eingestellten Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbart, daß diese für das Parken auf dem Firmengelände ein Entgelt zu zahlen haben. Eine solche Stichtagsregelung verstößt insbesondere nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da sich die nach dem

28) BAG, Urteil vom 20. 3. 1986 — 2 AZR 294/85 — AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969

Stichtag neu eingestellten Arbeitnehmer nicht mit den bereits vor dem Stichtag beschäftigten Arbeitnehmern vergleichen können²⁹⁾.

V. Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Errichtung eines Firmenparkplatzes und bei der Aufstellung seiner Nutzungsordnung

1. Echte Mitbestimmung des Betriebsrats

a) Das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat in § 87 Abs. 1 Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten ein.

Die Aufzählung der Mitbestimmungstatbestände in § 87 Abs. 1 BetrVG ist abschließend³⁰⁾.

Hierbei bedeutet Mitbestimmung, daß grundsätzlich der Arbeitgeber nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats handeln darf. Dies gilt hinsichtlich der dem Betriebsrat in § 87 Abs. 1 BetrVG eingeräumten Mitbestimmungsrechte auch in sog. Eilfällen, da das BetrVG ausdrücklich nur in den §§ 100, 115 Abs. 7 Nr. 4, nicht aber in den Fällen des § 87 Abs. 1 vorläufige Maßnahmen des Arbeitgebers zuläßt³¹⁾.

Dabei besagt zwar § 87 Abs. 1 BetrVG nichts über die Form des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten, so daß die Gegenstände der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sowohl durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 77 Abs. 2 BetrVG als auch durch eine formlose Regelungsabrede gestaltet werden können.

Da aber gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG nur Betriebsvereinbarungen wie eine Rechtsnorm auf die Arbeitsverhältnisse des Betriebes einwirken und deren Inhalt bestimmen, empfiehlt es sich, auch die Gegenstände der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Soweit dem Betriebsrat in § 87 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt ist, steht ihm insofern zwar grundsätzlich auch ein Initiativrecht zu.

Dies bedeutet, daß der Betriebsrat beim Arbeitgeber bezüglich der in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgeführten sozialen Angelegenheiten Regelungen anregen und diese an sich bei Weigerung des Arbeitgebers gemäß § 87 Abs. 2 i. V. m. § 76 Abs. 5 BetrVG im Wege des Einigungsstellenverfahrens erzwingen kann.

Bezüglich des dem Betriebsrat auch in den sozialen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG zustehenden Initiativrechts ist aber zu berücksichtigen, daß dieses Initiativrecht des Betriebsrats im Gesamtzusammenhang der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte gesehen werden muß.

Dies führt dazu, daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber über sein Initiativrecht nur das fordern kann, zu dem ihm betriebsverfassungsrechtlich ein Mitbestimmungsrecht zukommt. Soweit daher dem Betriebsrat in den Fällen des § 87 Abs. 1 BetrVG keine Mitbestimmung zum Einsatz finanzieller Mittel seitens des Arbeitgebers eingeräumt ist, kann der Betriebsrat ebenfalls über sein Initiativrecht keinen Einsatz finanzieller Mittel vom Arbeitgeber erfolgreich fordern³²⁾.

b) Für die Errichtung von Firmenparkplätzen durch den Arbeitgeber kommen nun die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebes), des § 87 Abs. 1 Nr. 6 (Kontrolleinrichtungen), des § 87 Abs. 1 Nr. 8 (Sozialeinrichtungen) und des § 87 Abs. 1 Nr. 10 (Lohngestaltung) in Betracht.

aa) Dabei erfaßt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb die gesamte Gestaltung des Zusammenlebens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Eine auf die Ordnung oder das Verhalten der Arbeitnehmer bezogene Regelung liegt dann vor, wenn vom Arbeitgeber Vorschriften aufgestellt werden, die in den Ablauf des Lebens im Betrieb eingreifen und die entweder von allen Arbeitnehmern oder aber von mehreren von ihnen zu beachten sind.

Im begrifflichen Gegensatz hierzu stehen arbeitgeberseitige Regelungen, die sich auf die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben beziehen, also mit der Arbeitsleistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen³³⁾.

Zur Ordnung des Betriebes im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gehörend, sind z. B. die Torkontrolle, die Einführung von Stechuhren und die Einführung, Ausgestaltung und Nut-

29) BAG, Urteil vom 10. 8. 1988 — 5 AZR 571/87 — AP Nr. 32 zu § 242 BGB Betriebliche Übung

30) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 87, Rdnr. 28

31) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 21

32) Krefsel, a. a. O., S. 175 f.

33) BAG, Beschluß vom 9. 12. 1980 — 1 ABR 1/78 — AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes

zung von Werksausweisen angesehen worden³⁴⁾.

Danach kommt dem Betriebsrat der Mitbestimmungsstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ebenfalls dann zu, wenn der Arbeitgeber Regelungen für das Verhalten seiner Arbeitnehmer auf einem Firmenparkplatz — Parkordnung — herausgibt³⁵⁾.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats setzt zur Parkplatzordnung wie zur Torkontrolle, zur Einführung von Stechuhren und zur Einführung, Ausgestaltung und Nutzung von Werksausweisen denotwendig voraus, daß sich der Arbeitgeber im Vorfeld dazu entschieden hat, überhaupt einen Firmenparkplatz, ein Werkstor oder Stechuhren zu errichten bzw. Werksausweise einzuführen. Denn ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG geht ins Leere, wenn für die in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgenommenen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten die tatsächlichen Voraussetzungen im konkreten Betrieb nicht vorhanden sind³⁶⁾.

Zur Entscheidung des Arbeitgebers hinsichtlich der Errichtung von Firmenparkplätzen, von Werkstoren und von Stechuhren sowie zur Einführung von Werksausweisen kommt jedoch dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht zu. Deswegen steht dem Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch kein über das Einigungsstellenverfahren nach § 87 Abs. 2 i. V. m. § 76 Abs. 5 BetrVG erzwingbares Initiativrecht etwa auf Errichtung eines Firmenparkplatzes zu³⁷⁾.

Vielmehr kann der Arbeitgeber, ohne das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1

BetrVG beachten zu müssen, aufgrund seines Organisationsrechts, das sich aus seiner Eigentümerbefugnis herleitet, im Vorfeld frei entscheiden, ob sein Firmengelände überhaupt von seinen Arbeitnehmern mit deren privaten Fahrzeugen befahren werden darf. Weiter kann der Arbeitgeber im Vorfeld mitbestimmungsfrei festlegen, daß auf seinem Firmengelände nur eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern ihre privaten Fahrzeuge während der Arbeitszeit abstellen dürfen³⁸⁾.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kommt somit erst dann zum Tragen, wenn der Arbeitgeber sein Firmengelände entweder allen Arbeitnehmern oder lediglich einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern zum Abstellen ihrer privaten Fahrzeuge während der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt hat.

Erst dann hat der Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zum einen dahingehend mitzubestimmen, wie die vom Arbeitgeber auf seinem Firmengelände eingeräumten Parkmöglichkeiten auf alle Arbeitnehmer oder innerhalb der vom Arbeitgeber bestimmten parkberechtigten Arbeitnehmergruppe verteilt werden sollen.

Zum anderen kommt dem Betriebsrat die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG grundsätzlich zu allen vom Arbeitgeber beabsichtigten Festlegungen über den fließenden oder ruhenden Verkehr auf dem Firmenparkplatz zu (Zu- und Abfahrtsregelungen, Höchstgeschwindigkeit, Seitenabstand auf den Einzelparkplätzen, Parkverbots- oder Halteverbotsflächen, Ampelschaltungen u. ä.). Handelt es sich jedoch bei dem Firmenparkplatz etwa deswegen, weil auf diesem auch potentielle Kunden des Arbeitgebers parken dürfen, um einen öffentlichen

Parkplatz, ist dann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausgeschlossen, da in diesem Fall auch auf diesem Firmenparkplatz die öffentlich-rechtlichen Regelungen des Straßenverkehrsrechts zwingend gelten³⁹⁾.

Schließlich hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dann mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber für Verstöße seiner Arbeitnehmer gegen die Parkordnung Sanktionsmaßnahmen gegenüber seinen Arbeitnehmern vorsehen will. Denn hierbei handelt es sich um die Verhängung von betrieblichen Disziplinarmaßnahmen wegen Verstoßes gegen die kollektive Ordnung des Betriebes. In diesem Fall besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht nur hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Grundsätze (Bußordnung), die im Betrieb bekanntgemacht werden müssen, über Bußtatbestände, Art, Verhängung und Verwendung einer Buße, sondern auch für die Verhängung der Buße im Einzelfall.

Liegen nicht beide Voraussetzungen vor, so ist die Maßnahme des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer unwirksam⁴⁰⁾. Deswegen steht z. B. dem Arbeitgeber die Befug-

34) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 34

35) Kreßel, a. a. O., S. 177

36) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 28

37) Kreßel, a. a. O., S. 176 f. Arbeitsgericht Wuppertal, Beschluß vom 7. 1. 1975 — 1 BV 33/73 — BB 1975, 562

38) IAG Düsseldorf, Beschluß vom 20. 6. 1978 — 5 Ta BV 90/77 — DB 1979, 115; a. A. IAG Hamm, Beschluß vom 11. 6. 1986 — 12 Ta BV 16/86 — NZA 1987, 35

39) Kreßel, a. a. O., S. 177

40) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 38

nis zum kostenpflichtigen Abschleppen des von einem Arbeitnehmer unter Verstoß gegen eine Parkordnung abgestellten Fahrzeugs nur dann zu, wenn in einer zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung nicht nur die Verhaltensregelung auf dem Firmenparkplatz, sondern auch die Sanktion bei Verstößen gegen diese Verhaltensregelung, also im Beispielsfall das Abschleppen und die Kostenerstattung, vorgesehen ist⁴¹⁾.

Dagegen kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber über den Mitbestimmungsstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG von vornherein nicht verlangen, daß der Arbeitgeber den von ihm bestimmten parkberechtigten Arbeitnehmern das Parken auf dem Firmengelände kostenfrei zugesteht oder daß die parkberechtigten Arbeitnehmer an den Arbeitgeber ein nach ihren Einkommensverhältnissen gestaffeltes Parkentgelt zahlen.

Denn zum einen kann der Betriebsrat über keinen der Mitbestimmungsstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG erzwingen, daß der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern kostenfrei Parkraum zur Verfügung stellt.

Zum anderen gibt § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der finanziellen Belastung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber. Vielmehr kann der Betriebsrat nur über die Mitbestimmungsstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG und des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auf die Höhe des Parkentgelts Einfluß nehmen⁴²⁾, worauf noch nachfolgend eingegangen wird.

Ferner kann der Betriebsrat aufgrund seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betriebsverfassungsrechtlich nicht verhindern,

daß der Arbeitgeber die bisher seinen Arbeitnehmern eingeräumte Möglichkeit, auf seinem Firmengelände kostenfrei oder gegen Zahlung eines Entgelts ihre privaten Fahrzeuge während der Arbeitszeit parken zu können, ersatzlos entzieht.

Vielmehr ist die Berechtigung eines solchen Vorgehens des Arbeitgebers allein individualrechtlich zu prüfen, wobei jedoch dem Betriebsrat hinsichtlich des etwaig erforderlichen Ausspruchs von Änderungskündigungen das Anhörungsrecht nach § 102 BetrVG zukommt.

bb) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Diese Mitbestimmungsvorschrift dient dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers gegen anonyme Kontrollleinrichtungen, die stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen⁴³⁾.

Dabei ist unter Verhalten jedes Tun oder Unterlassen des Arbeitnehmers im betrieblichen, aber auch im außerbetrieblichen Bereich, das für das Arbeitsverhältnis erheblich sein kann, zu verstehen⁴⁴⁾.

Für eine technische Überwachung ist erforderlich, aber auch ausreichend, daß das Verhalten der Arbeitnehmer zumindest teilweise durch eine technische Einrichtung der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht wird. Dabei genügt es, wenn die Einrichtung aufgrund ihrer technischen Gegebenheiten und ihres konkreten Einsatzes objektiv zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet ist; uner-

heblich ist, ob dies ein Nebeneffekt der technischen Einrichtung ist oder ob die erfaßten Arbeitnehmerdaten vom Arbeitgeber tatsächlich ausgewertet werden⁴⁵⁾.

Ausgehend hiervon unterliegt z. B. die Einführung einer auf die elektronische Datenverarbeitung gestützte Parkerlaubnisverwaltung, bei der Parkverstöße, Abmahnungen, Verwarnungen und Entscheidungen über den Entzug der Parkerlaubnis gespeichert werden, der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG⁴⁶⁾.

Hingegen kann der Betriebsrat auch über sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG weder den Arbeitgeber zwingen, das Parken der Arbeitnehmer auf dem Firmengelände kostenfrei zu gestatten, noch verhindern, daß der Arbeitgeber die bisherige Möglichkeit des kostenfreien Parkens seiner Arbeitnehmer auf dem Firmengelände beseitigt.

cc) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG steht dem Betriebsrat hinsichtlich der Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen ein Bestimmungsrecht zu.

Sozialen Zwecken dienen bedeutet, daß den Arbeitnehmern des Betriebes und evtl. deren Familienangehörigen seitens des Arbeitgebers über das un-

41) LAG Düsseldorf, Urteil vom 12. 5. 1977 — 4 Sa 352/77 DB 1977, 1754; LAG Frankfurt/M., Urteil vom 15. 1. 1979 — 11 Sa 738/79 — DB 1979, 1851

42) a. A. wohl Krefel, a. a. O., S. 178

43) so Begründung zum RE, BT-Drucks. VI/1786 S. 48 f.

44) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 68

45) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 70

46) BVerwG, Beschluß vom 9. 12. 1992 — 6 P 16.91 — AP Nr. 41 zu § 75 BPersVG

mittelbare Arbeitsentgelt hinaus weitere Vorteile gewährt werden, um deren soziale Lage zu verbessern⁴⁷⁾.

Dabei müssen diese sozialen Zwecke mit einer Einrichtung verfolgt werden, d. h., daß es einer gewissen Institutionalisierung bedarf. Hierfür genügt, daß die sozialen Leistungen des Arbeitgebers einen bestimmten Zweck haben, keine Einzelmaßnahmen darstellen, sondern nach allgemeinen Richtlinien aus einer abgesonderten, besonders zu verwaltenden Vermögensmasse des Arbeitgebers gewährt werden und auf eine gewisse Dauer gerichtet sind⁴⁸⁾.

Da nach dem eindeutigen Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG der Betriebsrat nur bezüglich der Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen mitbestimmt, kann der Betriebsrat von vornherein ebenfalls aus seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG den Arbeitgeber nicht zur Errichtung einer sozialen Einrichtung zwingen. Ebenfalls kann er den Arbeitgeber nicht an der Schließung einer sozialen Einrichtung hindern. Schließlich kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei den finanziellen Rahmen, d. h. die Dotierung der sozialen Einrichtung bestimmen und den Benutzerkreis der sozialen Einrichtung festlegen.

Erst wenn der Arbeitgeber eine soziale Einrichtung geschaffen hat, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG im Umfang der finanziellen Zuwendungen des Arbeitgebers und innerhalb des vom Arbeitgeber vorgegebenen Benutzerkreises über die Verteilung bzw. Verwendung der vom Arbeitgeber bereitgestellten Mittel mitzubestimmen⁴⁹⁾.

Als Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG sind in der

Rechtsprechung z. B. Pensions- und Unterstützungskassen, Werksküchen, Kantinen, Kasinos, Sportplätze, Erholungsheime, Werksbibliotheken, Kindergärten angesehen worden⁵⁰⁾.

Dagegen stellen z. B. die unmittelbaren Essensmarkenzuschüsse eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer keine Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG dar, da deren Ausgaben noch deren Verwaltung in einer eigenständigen Organisation erfolgen⁵¹⁾.

Danach können grundsätzlich auch Firmenparkplätze Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG darstellen, da die Leistungen einer Sozialeinrichtung auch in Sachwerten bestehen können. Der Zweck von Firmenparkplätzen ist jedoch in der Regel, den Arbeitnehmern des Betriebes während ihrer Arbeitszeit ein kostenfreies oder doch gegenüber dem üblichem Parkentgelt preiswerteres Abstellen ihrer privaten Fahrzeuge zu ermöglichen.

Tatsächlich werden jedoch die Firmenparkplätze nicht als Sozialeinrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG anzusehen sein, da es im Hinblick auf diese Firmenparkplätze weitüberwiegend an einem vom Arbeitgeber gebildeten Sondervermögen fehlen wird. Vielmehr sind in der Praxis die Firmenparkplätze in die laufende Unternehmensverwaltung integriert.

Der Betriebsrat kann jedoch über das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG den Arbeitgeber nicht zwingen, den Firmenparkplatz in der Form eines selbstverwalteten Sondervermögens zu errichten⁵²⁾.

Aber selbst wenn der Arbeitgeber seinen Firmenparkplatz in der Form eines

selbstverwalteten Sondervermögens errichtet hat, kann er mitbestimmungsfrei festlegen, welche Arbeitnehmer parkberechtigt sind und ob diese parkberechtigten Arbeitnehmer ihre privaten Fahrzeuge auf dem Firmenparkplatz kostenfrei oder gegen Zahlung eines Entgelts abstellen dürfen.

Der Betriebsrat kann also über sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG den Arbeitgeber ebenfalls nicht zwingen, einen Firmenparkplatz überhaupt zu errichten, einen etwaigen Firmenparkplatz seinen Arbeitnehmern kostenfrei zur Verfügung zu stellen, einen etwaigen bisher kostenfreien Parkplatz aufrechtzuerhalten.

Vielmehr kann der Betriebsrat im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG einerseits dahingehend mitbestimmen, wie auf einem vom Arbeitgeber als Sozialeinrichtung geschaffenen Firmenparkplatz die vorhandenen Einzelparkplätze auf die vom Arbeitgeber festgelegten parkberechtigten Arbeitnehmer verteilt werden sollen. Andererseits steht dem Betriebsrat dann, wenn der Arbeitgeber bestimmt hat, daß für die Benutzung eines Firmenparkplatzes von seinen parkberechtigten Arbeitnehmern ein Entgelt zu zahlen ist, hinsichtlich der Höhe und der Verteilung dieses Entgelts ein Mitbestimmungsrecht zu. Dabei ist jedoch der vom Arbeitgeber vorgegebene Gesamtdotierungsrahmen für den Betriebsrat bindend, d. h., daß die

47) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 94

48) BAG, Urteil vom 15. 1. 1987 — 6 AZR 589/84 — AP Nr. 21 zu § 75 BPersVG = PersR 1988, 110

49) ebenfalls: Krefsel, a. a. O., S. 176 ff.

50) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 93

51) BAG, FN 48

52) Krefsel, a. a. O., S. 178

Summe der von allen parkberechtigten Arbeitnehmern zu entrichtenden Entgelte den vom Arbeitgeber vorgegebenen Gesamteinnahmebetrag erreichen muß.

Innerhalb dieses Gesamtdotierungsrahmens bestehen jedoch zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten, zu denen dann dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG zukommt. So kann der Gesamtdotierungsrahmen des Arbeitgebers gleichmäßig auf alle parkberechtigten Arbeitnehmer verteilt werden. Denkbar ist aber auch z. B., daß die von den einzelnen parkberechtigten Arbeitnehmern zu entrichtenden Entgelte nach den Einkommensverhältnissen dieser Arbeitnehmer oder nach den individuellen Benutzungszeiten des Firmenparkplatzes durch diese Arbeitnehmer gestaffelt werden⁵³⁾.

dd) Schließlich ist dem Betriebsrat in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere zur Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und zur Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung ein Mitbestimmungsrecht zugestanden.

Unter dem Begriff „betriebliche Lohngestaltung“ ist das Festlegen kollektiver, abstrakter Regelungen zu verstehen, nach denen die Entlohnung im Betrieb vorgenommen werden soll. Hierbei geht es insbesondere um die Durchsichtigkeit der Grundlagen der Lohnfindung und die betriebliche Lohngerechtigkeit, nicht jedoch um den dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Lohn⁵⁴⁾.

Der in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verwendete Begriff „Lohn“ ist im Sinne von Arbeitsentgelt schlechthin zu verstehen, d. h. Leistungen des Arbeitge-

bers mit Entgeltcharakter, wozu dann auch Sachleistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer zählen⁵⁵⁾. So hat das BAG als Lohn im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG z. B. die Lieferung von verbilligtem Heizgas aus eigener Produktion seitens des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer⁵⁶⁾ und die vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern erbrachten verbilligten oder kostenlosen Personalfahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück⁵⁷⁾ angesehen.

Danach unterfallen freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers, sofern sie nicht von einer Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG erbracht werden, dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG⁵⁸⁾.

Hiernach zählt aber ebenfalls die unentgeltliche oder verbilligte Zurverfügungstellung von Parkraum auf einem Firmengelände seitens des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern zu den vom Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfaßten Arbeitgeberleistungen.

Hierbei kann jedoch der Betriebsrat auch über sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG den Arbeitgeber nicht zwingen, einen kostenfreien oder verbilligten Firmenparkplatz seinen Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen oder eine solche bisherige Parkmöglichkeit gegenüber seinen Arbeitnehmern fortzuführen. Vielmehr kann der Betriebsrat ebenfalls im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wie bei seiner Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nur darüber mitbestimmen, wie die vom Arbeitgeber schon eingerichteten Einzelparkplätze an die parkberechtigten Arbeitnehmer verteilt werden sollen, wie ein etwaiges vom Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern gefordertes Parkentgelt innerhalb des Gesamtdo-

tierungsrahmens abstrakt auf die parkberechtigten Arbeitnehmer umgelegt werden soll.

2. Verhältnis der Regelungen in Betriebsvereinbarungen zu einzelvertraglichen Abmachungen

Sofern der Arbeitgeber und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 2 BetrVG über die Errichtung und Nutzung eines Firmenparkplatzes geschlossen haben, gilt der Inhalt dieser Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG für die Arbeitnehmer des Betriebes bindend.

Hier stellt sich nun im Hinblick auf die Berechtigung der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber auf ein Parken auf dem Firmengelände die Frage nach dem Verhältnis der Regelungen in der Betriebsvereinbarung zu einzelvertraglichen Vereinbarungen der Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber.

Diese Frage ist nach dem Günstigkeitsprinzip, das sich aus der Vertragsautonomie, die letztlich auf Art. 2 Abs. 1 GG beruht, zu beantworten⁵⁹⁾.

Soweit die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber aufgrund einer ausdrücklichen oder konkludenten Ver-

53) Kreßel, a. a. O., S. 178

54) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 121

55) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 122

56) BAG, Beschluß vom 22. 10. 1985 — 1 ABR 47/83 — AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnung

57) BAG, Urteil vom 9. 7. 1985 — 1 AZR 631/80 — AP Nr. 16 zu § 75 BPersVG

58) Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, a. a. O., Rdnr. 92 a

59) BAG, Großer Senat, Beschluß vom 16. 9. 1986 — GS 1/82 — AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972

einbarung oder aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen individualrechtlichen Anspruch auf ein kostenfreies Parken auf dem Firmengelände haben, kann dieser Anspruch den Arbeitnehmern nicht durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung genommen werden, die etwa vorsieht, daß alle Arbeitnehmer an ihren Arbeitgeber für das Abstellen ihrer privaten Fahrzeuge auf dem Firmengelände ein Entgelt zu entrichten haben⁶⁰⁾.

Sofern die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber aufgrund einer ausdrücklichen oder konkludenten Vereinbarung oder aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen individuellen Anspruch nur dahingehend haben, daß sie auf dem Firmengelände lediglich gegen Zahlung eines Entgelts parken dürfen, geht eine nachfolgende Betriebsvereinbarung, die für diese Arbeitnehmer ein kostenfreies Parken oder ein niedrigeres Parkentgelt vorsieht, vor. Allerdings lebt der einzelvertragliche Anspruch dann wieder auf, wenn die Betriebsvereinbarung durch eine spätere Betriebsvereinbarung dahingehend verschlechtert wird, daß nunmehr nach der neuen Betriebsvereinbarung ein gegenüber der einzelvertraglichen Vereinbarung höheres Parkentgelt zu zahlen ist⁶¹⁾.

Insoweit jedoch die Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber lediglich in Ausnahmefällen wegen der örtlichen Lage des Betriebes oder aus Gründen in ihrer Person (Schwerbehinderung) aus der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht einen Anspruch auf Parkmöglichkeit auf dem Firmengelände haben, kann eine nachfolgende Betriebsvereinbarung unter Wahrung des Billigkeitsprinzips eine gegenüber der bisherigen Handhabung schlechtere Regelung treffen⁶²⁾.

So entspräche es noch der Billigkeit, wenn in der nachfolgenden Betriebsvereinbarung das Parken auf dem Firmengelände nicht mehr wie bisher kostenfrei vorgesehen ist, sondern hierfür die Zahlung eines angemessenen Entgelts festgeschrieben wird. Denn aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht kommt nach Vorstehendem den Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber kein individualrechtlicher Anspruch auf ein kostenfreies Parken auf dem Firmengelände zu.

**Helmut Richter,
Vorsitzender Richter
am LAG Hamm**

60) ebenso Kreßel, a. a. O., S. 175

61) BAG, Urteil vom 21. 9. 1989 — I AZR 454/88 — AP Nr. 43 zu § 77 BetrVG 1972

62) Kreßel, a. a. O., S. 175