

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 238/21

4 Ca 74/21

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 05.04.2022

Rechtsvorschriften: § 78 Satz 2 BetrVG, § 37 Abs. 2 BetrVG, § 134 BGB

Inhaltsangabe:

Es verstößt gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG und führt zur Nichtigkeit der getroffenen Vereinbarung, wenn einem Betriebsratsvorsitzenden ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen wird, der ihm ohne diese Funktion nicht überlassen worden wäre und auch sonst kein sachlicher Grund dafür ersichtlich ist.

Urteil:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 27.05.2021 – 4 Ca 74/21 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung.

Der 1962 geborene Kläger war seit 01.05.1988 bei der Fa. F... AG beschäftigt und ist seit der Gründung der Beklagten im Jahr 1996 unter Anrechnung der Vorbeschäftigungszeit bei dieser als Diplom-Ingenieur tätig.

Seit 1996 ist er durchgängig Vorsitzender des Betriebsrates. Er war pauschal freigestellt nach § 38 BetrVG, nach Absinken der Zahl der Beschäftigten auf zuletzt noch 120 Mitarbeiter nur noch bei Erforderlichkeit im Rahmen des § 37 Abs. 2 BetrVG. Er ist Mitglied im KBR und im europäischen Betriebsrat.

Mit der Einführung von ERA wurde der Kläger ab 01.01.2007 mit Schreiben vom 20.12.2006 (Bl. 139 der Akte) in EG 12B ERA-TV eingruppiert. Mit dem Anstellungsvertrag vom 30.07.2008 (Bl. 71 ff der Akte) wechselte der Kläger als Projektingenieur Produktdatenmanagement zum 01.10.2008 in den AT-Bereich mit einem monatlichen AT-Gehalt von 7.100,00 € brutto und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden. Überstunden waren mit dem Gehalt abgegolten nach § 3 letzter Absatz des Arbeitsvertrages. In „§ 6 – Firmen – PKW“ sah dieser Anstellungsvertrag vor:

„Der AT-Angestellte erhält ab 01.10.08 einen Firmen – PKW (VW Passat Blue Motion) gemäß der jeweils gültigen Firmenrichtlinie unter Anerkennung der Bestimmungen der Dienstwagenüberlassung. Die Nutzung des Firmen – PKW ist nach den steuerlichen Vorschriften als geldwerter Vorteil über die Entgeltabrechnung zu versteuern.“

Ab Juni 2009 arbeitete der Kläger entsprechend der Stellenbeschreibung vom 18./22.06.2009 als Gruppenleiter Produktmanagement Service.

Ohne Änderung der Arbeitsaufgaben wechselte der Kläger im Juni 2016 zurück in den Tarifbereich mit dem Arbeitsvertrag vom 17.06.2016 (Bl. 77 ff der Akte) mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer Vergütung nach EG 12B ERA-TV.

Zu den Rechten und Pflichten der Vertragsparteien aus dem AT-Vertrag war vorgesehen:

„I. Vertragsdauer, Probezeit, Kündigungsfrist, Freistellung

1. *Dieser Vertrag ersetzt die im Anstellungsvertrag für außertarifliche Angestellte vom 30.07.2008 getroffenen Vereinbarungen. Die mit dem Eintritt am 01.05.1988 erworbenen Ansprüche aus der Betriebszugehörigkeit werden übernommen.*

...

„XVIII. Sonstiges

*Einmalig im Jahr 2016 erhält der Arbeitnehmer aufgrund des Wechsels in das tarifliche Angestelltenverhältnis **2 Ausgleichstage** aus dem AT-Verhältnis gutgeschrieben. Die Zielvereinbarungskomponente 2016 aus dem AT-Verhältnis wird pauschal durch eine Sonderzahlung in Höhe von 4.000,00 abgerechnet. Damit sind alle Ansprüche aus dem AT-Verhältnis bis zum 31.05.2016 abgegolten. ...“*

Dieser Arbeitsvertrag sah in Ziffer „V. Vergütung“ zum Dienstwagen vor:

„Der Arbeitnehmer erhält einen Firmen-PKW gemäß der aktuell gültigen Firmenrichtlinie unter Anerkennung der Bestimmungen der Dienstwagenüberlassung. Die Nutzung des Firmen-PKW ist nach den aktuell geltenden steuerlichen Vorschriften über die monatliche Entgeltabrechnung abzurechnen.“

Bei der Beklagten gab und gibt es folgende Richtlinien/Betriebsvereinbarungen zu Dienstwagen:

- „Betriebsvereinbarung Firmenfahrzeuge S...“ vom 06.02.2008 nebst Anlage Formularvertrag „Dienstwagenüberlassung“, (Bl. 84 ff. der Akte, BV 2008)
- Betriebsvereinbarung Firmenfahrzeuge S... vom 31.03.2011, mit zwei Formularverträgen als Anlage, nämlich: „Dienstwagenüberlassung“ sowie „Servicefahrzeugüberlassung“, (Bl. 92 ff. der Akte, BV 2011)
- Richtlinie Firmenfahrzeuge S... vom 23.06.2010, (Bl. 152 ff. der Akte)
- Nutzungsregeln für Firmenfahrzeuge der Firma S... GmbH vom 09.07.2018 (Bl. 176 ff. der Akte)

Nach der Betriebsvereinbarung 2008 war die Zuteilung eines Dienstwagens auf folgende Mitarbeitergruppen beschränkt:

- *Mitarbeiter des Außendienstes*
- *Bereich Technischer Dienst im Außendienst*
- *Sonstige Mitarbeiter bei Bedarf nach Genehmigung durch die GF*

Mit der BV 2011 wurde dieser Kreis erweitert:

- *Mitarbeiter im Marktentwicklungsteam (Vertriebsaußendienst)*
- *Mitarbeiter im Kundendienstteam (Servicetechniker)*
- *Bereichsleiter bei Bedarf*
- *Betriebsratsvorsitzender bei Bedarf*

Bei Bedarf können auch weitere Mitarbeiter nach Genehmigung durch die Geschäftsleitung ein Firmenfahrzeug erhalten.

(z. B. Mitarbeiter mit einem hohen Anteil an Dienstreisen)

Zuletzt stand dem Kläger ein VW Passat Variant Comfortline mit dem polizeilichen Kennzeichen xx - x 1220 zur Verfügung nach Maßgabe der Dienstwagenüberlassungsvereinbarung vom 09.07.2018 (Bl. 13 ff der Akte). Mit Schreiben vom 15.12.2020 (Bl. 20 der Akte) kündigte die Beklagte diese Vereinbarung unter Hinweis auf § 78 Satz 2 BetrVG

und verlangte vom Kläger Herausgabe. Der Kläger kam dem nach. Nach fruchtlosem außergerichtlichem Schriftwechsel erhob der Kläger am 01.02.2021 Klage auf Herausgabe dieses Wagens, hilfsweise auf Zurverfügungstellung eines Firmenwagens.

Der Kläger trug in der 1. Instanz vor:

Der Dienstwagen stehe ihm auch zur privaten Nutzung aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung zu. Dies ergebe sich aus dem Arbeitsvertrag des Klägers. Das Kfz sei für ihn fester Gehaltsbestandteil gewesen. Im Jahr 2008 sei er auf Wunsch seiner damaligen Führungskraft von der Entwicklungsabteilung in das Produktmanagement gewechselt. Im dazu abgeschlossenen AT-Vertrag sei der Dienstwagen als Vergütungsbestandteil vereinbart worden. Dies habe auch der damals gültigen BV 2008 entsprochen. Später sei auf seinen Wunsch hin die Rückkehr in den Tarifbereich vereinbart worden mit dem Arbeitsvertrag vom 17.06.2016. Bei dem Dienstwagen sei es verblieben in Ermangelung anderer Möglichkeiten einer Gehaltserhöhung. Auf die BV 2011 käme es nicht an. Die Regelung im Arbeitsvertrag „gemäß der aktuell gültigen Firmenrichtlinie“ beziehe sich nur auf Art und Nutzung des Fahrzeuges, nicht jedoch auf das „Ob“ einer Fahrzeugüberlassung.

Eine Begünstigung des Klägers wegen seiner Position als Betriebsratsvorsitzender liege nicht vor. Zu keiner Zeit sei vom Betriebsrat oder vom Vorsitzenden ein Dienstwagen gefordert worden. Er habe auch sehr viele Termine wahrzunehmen, wie es sich aus der Liste der Dienstreisen von 2015 bis 2020 ergebe (Bl. 201 ff. der Akte).

In der mündlichen Verhandlung vor dem Erstgericht vom 27.05.2021 erklärte er dazu noch, dass er es vorziehe, Dienstreisen mit der Bahn zu unternehmen, denn er könne sich dort auf den jeweiligen Termin besser vorbereiten. In diesem Sinne benötige er keinen Dienstwagen.

Er beantragte erstinstanzlich:

1. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger das Kraftfahrzeug mit dem amtlichen Kennzeichen xx - x 1220, Fahrgestellnummer ..., herauszugeben.

Hilfsweise:

2. Die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger einen Firmen-Pkw zur Verfügung zu stellen.

Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag 1. oder 2. stellt der Kläger folgende weiteren Hilfsanträge:

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 715,04 € brutto zu bezahlen, zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 651,96 € brutto zu bezahlen, zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 651,96 € brutto zu bezahlen zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.

Die Beklagte beantragte Klageabweisung und machte geltend, mit der Rückkehr in den Tarifbereich habe der Kläger wieder alle tariflichen Rechte erworben und zusätzlich den Dienstwagen behalten. Ferner sei im Arbeitsvertrag vom 17.06.2016 auf die BV 2011 Bezug genommen worden. Die dort getroffene Regelung zur Dienstwagenberechtigung für den Betriebsratsvorsitzenden bei Bedarf sei nichtig wegen des Begünstigungsverbotens. Eine konstitutive Vereinbarung über die Überlassung eines Dienstwagens sei weder im Arbeitsvertrag noch in der Dienstwagenüberlassungsvereinbarung zu sehen.

Das Erstgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, die Regelung im Arbeitsvertrag beziehe sich auf die BV 2011. Der Kläger erfülle keine der dort genannten Voraussetzungen als Vertriebsaußendienst, Servicetechniker, Bereichsleiter oder sonstiger Mitarbeiter bei Bedarf. Die Regelung, dass auch ein Betriebsratsvorsitzender Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens habe, sei nichtig wegen des Begünstigungsverbotens nach § 78 Satz 2 BetrVG. Abgesehen davon habe er nach seinen eigenen Einlassungen keinen Bedarf an einem Dienstwagen.

Das Urteil des Erstgerichtes wurde dem Kläger am 14.06.2021 zugestellt. Er legte dagegen Berufung ein am 09.07.2021 und begründete diese nach Fristverlängerung bis 14.09.2021 am 13.09.2021.

Er trägt in der Berufung vor:

Sein Anspruch auf Dienstwagenüberlassung ergebe sich aus der entsprechenden Vereinbarung vom 09.07.2018 und dem Arbeitsvertrag vom 17.06.2016. Das Gericht lege diese Regelungen falsch aus. Es sei anzuknüpfen an die Regelung im AT-Vertrag vom 30.07.2008. Die dortige Formulierung zum Dienstwagen sei jedenfalls konstitutiv. Diese Regelung sei nahezu identisch in den Arbeitsvertrag vom 17.06.2016 übernommen worden. Nichts Anderes ergebe sich aus der Dienstwagenüberlassungsvereinbarung vom 09.07.2018. Die konstitutive Begründung eines Anspruches auf Überlassung eines Dienstwagens entspreche dem wahren Willen der Vertragsparteien. Mit dem Entzug des Dienstwagens sei dem Kläger schlicht das Gehalt gekürzt worden.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 27.05.2021 – Az. 4 Ca 74/21 abzuändern.
2. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger das Kraftfahrzeug mit dem amtlichen Kennzeichen xx-x 1220, Fahrgestellnummer ..., herauszugeben.

Hilfsweise:

3. Die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger einen Firmen-Pkw zur Verfügung zu stellen.

Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag 2. oder 3. folgende weitere Hilfsanträge:

4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 715,04 € brutto zu bezahlen, zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 651,96 € brutto zu bezahlen, zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 651,96 € brutto zu bezahlen, zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

- 7 -

Die Beklagte verteidigt das Ersturteil, hält die Berufung für unzulässig und trägt im Übrigen vor:

Die Regelung in § 6 des Arbeitsvertrages vom 30.07.2008 sei erkennbar betriebsvereinbarungsoffen. Damit käme es auf die BV 2011 an. Im Übrigen verstoße auch die Vereinbarung im Arbeitsvertrag gegen das Begünstigungsverbot mit der Folge der Nichtigkeit. Richtigerweise komme es alleine auf den Arbeitsvertrag vom 17.06.2016 an. Ein unmittelbarer Anspruch auf Dienstwagenüberlassung aus diesem Arbeitsvertrag verstoße ebenfalls gegen das Begünstigungsverbot.

Wegen des weiteren Vorbringens wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Urteiles der ersten Instanz Bezug genommen. Ferner wird verwiesen auf die Berufungsbegründung vom 13.09.2021 (Bl. 293 ff der Akte) und die Berufungserwiderung vom 12.11.2021 (Bl. 309 ff der Akte) sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

1. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden hinsichtlich der Feststellungsklage, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. Die Berufungsbegründung setzt sich auch hinreichend mit den Entscheidungsgründen des Erstgerichtes auseinander.
2. Soweit der Kläger auch in der Berufung den erstinstanzlichen Antrag, die Beklagte zu verpflichten, ihm einen Firmen-PKW zur Verfügung zu stellen, weiterverfolgt, geht das Gericht wie auch schon die erste Instanz davon aus, dass das Ziel des Antrages die

- 8 -

Überlassung eines Dienstwagens zu denselben Bedingungen wie beim vormals überlassenen Dienstwagen ist. Es geht dem Kläger insbesondere also um das Recht zur privaten Nutzung.

II.

Die Berufung ist nicht begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung aus der BV 2011, aus dem Arbeitsvertrag, dort Ziffer V.1. des Arbeitsvertrages vom 17.06.2016 oder der Dienstwagenüberlassungsvereinbarung vom 09.07.2018.

Das Erstgericht ist insoweit mit zutreffender Begründung zum zutreffenden Ergebnis gelangt.

Es ist keine kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage ersichtlich. Das Erstgericht hat die Regelung in der BV 2011 mit der Zuteilung eines Dienstwagens für den Betriebsratsvorsitzenden bei Bedarf zutreffend nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm § 134 BGB für nichtig und unwirksam erachtet. Dem widerspricht die Berufung auch nicht. Das Gericht nimmt daher Bezug auf die sorgfältigen und richtigen Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Erstgerichtes dazu und macht sich diese zu eigen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen führt das Gericht noch aus:

Es ist auch hier mit dem Erstgericht keine individualvertragliche Anspruchsgrundlage ersichtlich. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Überlassung eines Dienstwagens zur Privatnutzung nach dem Arbeitsvertrag vom 17.06.2016. Die Parteien haben in Ziffer V.1. dieses Arbeitsvertrages vereinbart, dass der Kläger einen Firmen-Pkw gemäß der aktuell gültigen Firmenrichtlinie unter Anerkennung der Bestimmungen der Dienstwagenüberlassung erhält. Sieht man darin mit dem Erstgericht keine konstitutive Vereinbarung der Überlassung eines Dienstwagens, so ergibt sich der geltend gemachte Anspruch unstreitig nicht aus der BV 2011. Diese ist insoweit nichtig, als sie den Betriebsvorsitzenden zum Kreis der Berechtigten macht. Sieht man mit dem Kläger darin eine konstitutive Vereinbarung der Überlassung eines Dienstwagens, so ist diese ebenfalls nichtig und unwirksam

wegen Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG iVm § 134 BGB.

1. Nach § 78 Satz 2 BetrVG darf ein Mitglied des Betriebsrats wegen seiner Tätigkeit nicht benachteiligt und nicht begünstigt werden. Dies zielt darauf ab, die innere und äußere Unabhängigkeit von Betriebsratsmitgliedern zu wahren, BAG, Beschluss vom 29.08.2018 - 7 AZR 206/17 -, Rn. 33, zitiert nach juris. Eine nach § 78 Satz 2 BetrVG untersagte Begünstigung ist jede Besserstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht.

2. Danach ist Ziffer V.1. des Arbeitsvertrages hinsichtlich der Überlassung eines Dienstwagens nichtig. Der Kläger zählt unstreitig nicht zum Kreis der berechtigten Arbeitnehmer nach der BV 2011 mit den Mitarbeitern im Vertriebsaußendienst oder im Kundendienstteam. Er zählt auch nicht zu den Bereichsleitern. Er zählt auch auf Grund eigenen Wunsches nicht mehr zum Kreis der AT-Mitarbeiter, denen bei der Beklagten ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen ist. Für ihn kommt ein Anspruch auf Dienstwagenüberlassung deshalb nur in Betracht, wenn es dafür einen Grund gibt, der sich nicht aus seiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender ergibt.
Die BV 2008 sah noch keinen Anspruch des Betriebsratsvorsitzenden auf Dienstwagenüberlassung vor. Auch mit dem Wechsel des Klägers in den AT-Bereich im Jahr 2008 gelangte der Kläger nicht in den Kreis der Anspruchsberechtigten, also der Außendienstmitarbeiter im technischen oder kaufmännischen Bereich. Die Ergänzung der BV 2011 im Nachgang zum Wechsel des Klägers in den AT-Bereich erfolgte, wie auch der Kläger selbst vorträgt, um den status quo, also seine Dienstwagenberechtigung im betrieblichen Recht abzubilden. Dies führt notwendig dazu, dass es Sache des Klägers ist, den Grund für einen weiteren Anspruch auf Dienstwagenüberlassung über den Zeitpunkt der Rückkehr in den Tarifbereich darzulegen. Dieser Grund ist aus dem Vorbringen des Klägers nicht ersichtlich geworden.
Der Kläger macht hier geltend, bei dem Wechsel in den AT-Bereich sei es mit dem Firmenwagen schon darum gegangen, ansonsten nicht durchsetzbare Gehaltserhöhungen zu realisieren. Bei der Rückkehr in den Tarifbereich sei es dann darum gegangen,

keine monetären Einbußen hinnehmen zu müssen, die anders nicht zu vermeiden gewesen wären. Diese Argumentation zeigt, dass der Kläger mit dem Wechsel in den AT-Bereich eine Erhöhung seiner Bezüge durchsetzte, die gerade an diesem Wechsel hing und anders nicht darzustellen war. Mit dem Wechsel zurück in den Tarifbereich auf Wunsch des Klägers musste diese Gehaltserhöhung konsequenterweise wieder in Wegfall geraten. Dies gesteht der Kläger ebenfalls zu. Einen überzeugenden Grund dafür, dass dies unterblieb, kann er nicht benennen. Er verweist historisch auf die Tatsache, dass die Beklagte zur Vermeidung der Situation, nur die Fachkräfte zu bekommen, die die Großindustrie nicht nehme, bei der Vergütung etwas getan werden musste. Das Gehaltsniveau sei bei der Beklagten höher gegenüber Firmen im Norden der Bundesrepublik und auch höher gegenüber den anderen europäischen Unternehmen des Konzerns. Er verweist ferner darauf, dass es bei dem Wechsel in den AT-Bereich auch darum ging, den großen Aufbau von Überstunden beim ihm zu vermeiden. Das zweite Argument ist untauglich als Grund dafür, dass ihm bei der Rückkehr in den Tarifbereich der Dienstwagen belassen wurde. Schließlich hatte er mit der Rückkehr in den Tarifbereich keinen Vertrag mehr, bei dem mit dem Gehalt die etwaigen Überstunden abgegolten waren und er konnte für Mehrarbeit nach den betrieblichen Regelungen Freizeitausgleich oder Vergütung geltend machen. Auch das erste Argument ist untauglich, da nichts dafür von ihm vorgetragen wurde, dass auch andere gute Fachkräfte neben ihm bei der Beklagten außerhalb des Kreises der Berechtigten nach der BV 2011 Dienstwagenüberlassungsvereinbarungen mit der Beklagten abgeschlossen hätten und einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt bekommen hätten in dem hier maßgeblichen Zeitraum um 2016. Die Beklagte hat den Kreis der Nutzer eines Dienstwagens mit Recht zur privaten Nutzung benannt. Mitarbeiter, denen über die tariflichen Ansprüche hinaus ein solcher Dienstwagen zugesagt worden wäre als „Gewinnungsprämie“ im Wettbewerb mit der Großindustrie um „die besten Köpfe“ finden sich nicht darunter. Mitarbeiter, denen über die tariflichen Ansprüche hinaus ein Dienstwagen zugesagt worden wäre als „Halteprämie“ im Wettbewerb mit der Großindustrie um „die besten Köpfe“ finden sich nach Aktienlage ebenfalls nicht darunter.

3. Auch die Dienstwagenüberlassungsvereinbarung vom 09.07.2018 ist nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm § 134 BGB insoweit nichtig, als sie dem Kläger konstitutiv einen Rechtsanspruch auf Überlassung eines Dienstwagens auch zur Privatnutzung verschaffen soll. Der Kläger macht für den maßgeblichen Zeitraum 2018 schon gar keinen Grund dafür geltend, dass er außerhalb des Kreises der Berechtigten im Unternehmen der Beklagten als einziger Mitarbeiter einen Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens auch zur Privatnutzung haben sollte. Der Überlassung liegt weiterhin, wie von der BV 2011 als Festschreibung des status quo gewollt, zugrunde, dass es sich bei dem Kläger um den langjährigen Betriebsvorsitzenden im Betrieb der Beklagten in Sc... handelt.

Die Berufung des Klägers hat daher keinen Erfolg.

III.

Der Kläger trägt die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels, § 97 Abs.1 ZPO.

IV.

Die Revision war nicht zuzulassen nach § 72 Abs. 1 und 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

...
ehrenamtlicher Richter

...
ehrenamtlicher Richter