
Datum: 23.01.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 1030/23
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2024:0123.6SA1030.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 5 Ca 1815-23
Schlagworte: Dienstwagenüberlassungsanspruch, auflösende Bedingung, Widerrufsvorbehalt, AGB-Prüfung, Transparenzgebot
Normen: § 307 BGB, § 308 Nr. 4 BGB

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 26.09.2023, Az. 5 Ca 1815/23, abgeändert und die Beklagte verurteilt, dem Kläger über den 31.12.2023 hinaus ein Geschäftsfahrzeug auch zur Privatnutzung zu überlassen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Überlassung eines Dienstwagens auch zur Privatnutzung über den 31.12.2023 hinaus.

Der Kläger ist seit dem 01.02.2009 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Sein Bruttojahresgehalt belief sich zuletzt auf ca. 130.000,00 Euro inkl. des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung eines Dienstwagens i.H.v. 1.119 Euro brutto/Monat.

1

2

3

Unter dem 23.04.2015/27.05.2015 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger ab dem 01.07.2015 als Salesmanager innerhalb des Geschäftsbereichs Marketing und Vertrieb eingesetzt wurde. Für die weiteren Einzelheiten wird auf den Arbeitsvertrag Bezug genommen (Bl. 59ff der erstinstanzlichen Akte). Regelungen zur Überlassung eines Dienstwagens enthält der Arbeitsvertrag selbst nicht. Gemäß einer Vertragsergänzung vom 18.04.2015/27.05.2015, auf welche für die Einzelheiten Bezug genommen wird (Bl. 9f der erstinstanzlichen Akte), stellte die Beklagten dem Kläger während der Ausübung der Tätigkeit als Salesmanager ein sog. funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug (Dienstwagen) zur Verfügung.	4
Unter dem 29.06.2021/30.07.2021 vereinbarten die Parteien sodann eine Vertragsergänzung, wonach der Kläger ab dem 01.07.2021 als Gebietsleiter Verkauf innerhalb des Geschäftsbereichs Marketing und Vertrieb eingesetzt wurde. Weiter heißt es, dass die Übertragung einer anderen zumutbaren, den Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden gleichwertigen Tätigkeit im Falle betrieblicher Erforderlichkeit vorbehalten bleibe. Für die weiteren Einzelheiten wird auf die Vertragsergänzung vom 29.06.2021/30.07.2021 (Bl. 48 der erstinstanzlichen Akte) Bezug genommen.	5
Zugleich vereinbarten die Parteien mit Wirkung ab dem 01.07.2021 weitere folgende, auf den 29.06.2021 datierte Vertragsergänzung (Bl. 7f der erstinstanzlichen Akte):	6
„1. Während der Ausübung Ihrer Tätigkeit ab 01.07.2021 als	7
Gebietsleiter/in Verkauf	8
innerhalb der Organisationseinheit Verkaufsmanagement Einzelkunden I/VE-D17) erhalten Sie folgende Leistung:	9
a) Das Unternehmen stellt Ihnen ein funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug zur Verfügung, sofern Sie nach den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen hierfür berechtigt sind. Weitere Einzelheiten entnehmen Sie der Fahrzeugregelung funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug.	10
2. Mit Beendigung der oben genannten Tätigkeit entfallen die unter Ziffer 1. genannten Leistungen.	11
3. Die unter Ziffer 1. genannten Leistungen können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes vom Unternehmen jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen werden.	12
Sachliche Gründe können insbesondere sein:	13
- Gründe in der Person (z. B. Verlust der Fahrerlaubnis)	14
- Wirtschaftliche Gründe (z. B. Kostensenkungsmaßnahmen, Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der D AG)	15
- Organisatorische Gründe (z.B. Änderung der übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben)	16
- Verhaltensbedingte Gründe (z. B. vertragswidrige Nutzung des funktionsabhängigen Geschäftsfahrzeugs)“	17

Bei der Ausübung des Widerrufsrechts werden Ihre berechtigten Interessen angemessen berücksichtigt. Insbesondere muss ein Widerruf zumutbar sein.

4. Durch Unterzeichnung dieses Vertrages bestätigen Sie den Erhalt der Merkblätter „Besteuerung der privaten Nutzung von Geschäftsfahrzeugen“, „Nutzungspauschale/GF-Pauschale“ sowie die Geschäftsfahrzeugregelung „Funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug“. 19

Im Übrigen gelten die Bestimmungen Ihres Arbeitsvertrages.“ 20

Die „Geschäftsfahrzeug-Regelung Funktionsabhängige Geschäftsfahrzeuge“ (nachfolgend Geschäftsfahrzeug-Regelung) (Stand März 2019) lautet auszugsweise wie folgt: 21

„1 Berechtigung“ 22

Der Grundsatz sowie die Voraussetzungen für die Fahrzeugberechtigung sind in der Anlage 1 „Funktionsabhängige Geschäftsfahrzeuge“ geregelt. 23

Voraussetzung für die Nutzung des GF ist, dass Sie zum Zeitpunkt der Übergabe und während der Nutzung des Fahrzeugs im Besitz der erforderlichen Fahrerlaubnis sind. 24

[...] 25

2.2 Nutzungsdauer 26

Das GF steht Ihnen für die Dauer der Erfüllung der Voraussetzungen der Anlage 1 zur Verfügung. Bei Entfall der Fahrzeugberechtigung, ist das GF am letzten aktiven Arbeitstag bzw. am Ende des Kulanzzzeitraumes bei den zuständigen Rückgabestellen zurückzugeben. 27

[...] 28

3 Leistungen des Unternehmens 29

3.1 Fahrzeugausstattung und -überlassung 30

[...] 31

Die Überlassungsdauer wird jeweils aktuell festgelegt. Sofern für Ihr GF ein Vorvertrag eines externen Käufers vorliegt, kann die Überlassungsdauer unterschritten werden. 32

Ihr Fahrzeug kann im Bedarfsfall vorzeitig zurückgefordert werden. 33

In diesem und folgend aufgeführten Ausnahmefällen kann GF-Berechtigten zur Sicherstellung der Mobilität ein GF als Ersatzfahrzeug zur Verfügung gestellt werden. 34

Als Ausnahmefall gelten: 35

- Erstmalige Mobilität (Übernahme der Funktion, externer Eintritt, Konzernwechsel) 36

- Während Reparaturen 37

- Am Dienstort bei Reisen, welche aufgrund von Entfernung/ Dauer nicht mit dem 38

GF durchgeführt werden können (z. B. Flugreisen) [siehe Pkt. 2.2] 39

40

Die D AG behält sich vor, Ihr GF zurückzufordern, falls Sie in grober Weise gegen die in dieser Regelung genannten Pflichten verstoßen oder Ihre GF-Berechtigung entfallen ist.“

Die „Anlage 1 – Funktionsabhängige Geschäftsfahrzeuge“ (nachfolgend Anlage 1) (Stand März 2019) lautet wie folgt: 41

„Grundsätzliches: 42

Der Anspruch auf ein funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug ist an die Ausübung einer definierten Tätigkeit gebunden und besteht nur für die Dauer der Ausführung der Tätigkeit. Die ausgeführte Tätigkeit hat grundsätzlich eine unternehmensrelevante und repräsentative, nach außen gerichtete Wirkung gegenüber Kunden, Händlern oder Vertriebspartnern. 43

Zusätzlich ist die Notwendigkeit des Geschäftsfahrzeuges zur Ausübung dieser Tätigkeit nachzuweisen. 44

Bei einem Wechsel der Tätigkeit findet eine Überprüfung der Voraussetzungen (Tätigkeit und Notwendigkeit) statt. Sind sie in der neuen Tätigkeit nicht mehr erfüllt, ist das funktionsabhängige Fahrzeug abzugeben. 45

Voraussetzungen: 46

1. Relevante Tätigkeiten: 47

Die, für die Fahrzeugberechtigung relevanten Tätigkeiten, sind im Formular „Überprüfung Fahrzeugberechtigung funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug“ beschrieben. 48

2. Kriterien zum Nachweis der Notwendigkeit 49

Die Aufgabe erfordert eine dauerhaft hohe Mobilität, die durch ständig wiederkehrende, dienstliche Abwesenheiten von mehr als 50 % geprägt ist. Ein vorübergehendes Mobilitätserfordernis begründet keine Notwendigkeit eines funktionsabhängigen Geschäftsfahrzeugs. Die dienstliche Abwesenheit von mehr als 50% ist gegeben, wenn der Mitarbeiter dauerhaft an mindestens der Hälfte der Arbeitstage dienstlich unterwegs ist. Diese Abwesenheit ist ggf. über einen längeren Zeitraum (> 6 Monate) nachweisbar. 50

Das Geschäftsfahrzeug ist grundsätzlich für die Durchführung aller Geschäftsreisen notwendig. Dazu zählt beispielsweise nicht die Fahrt zum Flughafen, wenn der Mitarbeiter von dort aus eine Geschäftsreise antritt. 51

Die Erfüllung der Voraussetzungen ist durch die jeweilige Führungskraft, (mindestens OE-2), schriftlich zu bestätigen und dem zuständigen Personalreferat und Betriebsrat vorzulegen. 52

Eine Überprüfung und erneute Bestätigung durch die Führungskraft hat alle 2 Jahre schriftlich zu erfolgen und ist dem zuständigen Personalreferat und dem Betriebsrat vorzulegen. Werden die Voraussetzungen innerhalb dieser 2 Jahre (vor der erneuten Überprüfung) dauerhaft nicht mehr erfüllt, ist die Notwendigkeit eines Geschäftsfahrzeuges nicht mehr gegeben, sodass die Fahrzeugberechtigung entfällt. 53

Geschäftsreisen sind hinsichtlich arbeitsrechtlicher, steuerrechtlicher und wirtschaftlicher Vorgaben zu planen und durchzuführen. 54

55

Soweit beim Einsatz betrieblicher Arbeitsmittel, in diesem Fall das Geschäftsfahrzeug, ein Bezug zu den dienstlichen Aufgaben des Arbeitnehmers (d.h. zu seinen Dienstpflichten) besteht, ist von einer dienstlichen Nutzung auszugehen.“

Die Geschäftsfahrzeug-Regelung sowie deren Anlage 1 wurden im April 2022 überarbeitet (vgl. Bl. 56 und 68ff der erstinstanzlichen Akte). Eine wesentliche inhaltliche Änderung der hier maßgebenden, zuvor auszugsweise dargestellten Regelungen war damit nicht verbunden. 56

In dem Formular „Überprüfung Fahrzeugberechtigung funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug“ sind als relevante Tätigkeiten die folgenden angegeben: Sales Manager, After Sales Manager, Gebietsleiter Verkauf. 57

Eine Aufzeichnungspflicht über die dienstlichen Fahrten mit dem Geschäftsfahrzeug vereinbarten die Parteien nicht. 58

Zum 01.01.2022 stellte die Beklagte ihr bisheriges betriebsbezogenes Vertriebskonzept angesichts einer stetig sinkenden Anzahl von zu betreuenden Vertriebspartnern und der zunehmenden Bedeutung der digitalen Kommunikation zwischen den Außendienstmitarbeitern und den Händlern auf eine investorenbezogene Betreuung um. Ein Investor ist dabei definiert als ein zentraler Ansprechpartner, der mehrere Händlerbetriebe innehat. Die Arbeitnehmer der Beklagten betreuen seither nicht mehr einzelne Händlerbetriebe, sondern besprechen sämtliche Themen mit dem vom jeweiligen Investor angegebenen zentralen Ansprechpartner, dem Vertriebspartner. Der Fokus der Vertriebspartnerbetreuer liegt auf der Information, Beratung und Betreuung per digitaler Kommunikation oder Telefon. Sie müssen Besuche vor Ort nur noch für essentielle geschäftliche Aufgaben (sog. business essentials) vornehmen. Für das neue Vertriebskonzept benötigt die Beklagte im Außendienst weniger Arbeitnehmer als zuvor. Hierüber und über die Möglichkeit, sich auf die Vertriebspartnerbetreuer-Stellen intern zu bewerben, informierte die Beklagte die Belegschaft am 27.07.2022. Der Kläger bewarb sich auf die Stellen „Vertriebspartnerbetreuer Einzelkunden“ sowie „Vertriebspartnerbetreuer Investorenstrategie“, führte mit seinem Vorgesetzten ein Vorstellungsgespräch und ist seit Februar 2023 als Vertriebspartnerbetreuer Einzelkunden für die Beklagte tätig. Auf das diesbezügliche Job-Profil (Bl. 57f der erstinstanzlichen Akte) wird für die Einzelheiten Bezug genommen. Eine Vertragsänderung erfolgte nicht. Das Geschäftsfahrzeug wurde dem Kläger weiterhin überlassen. 59

Mit Schreiben vom 24.04.2023 (Bl. 11f der erstinstanzlichen Akte) teilte die Beklagte dem Kläger unter dem Betreff „Entfall Ihres funktionsabhängigen Geschäftsfahrzeugs“ unter anderem Folgendes mit: 60

„wir nehmen Bezug auf die Vertragsergänzung zu Ihrem funktionsabhängigen Geschäftsfahrzeug und die zugrunde liegende Geschäftsfahrzeugregelung „Funktionsabhängige Geschäftsfahrzeuge“. 61

Danach ist der Anspruch auf ein funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug an die Ausübung einer definierten Tätigkeit gebunden, die eine unternehmensrelevante und repräsentative, nach außen gerichtete Wirkung gegenüber Kunden, Händlern oder Vertriebspartnern hat. Zusätzlich ist spätestens alle zwei Jahre im Rahmen einer Überprüfung die Notwendigkeit des Geschäftsfahrzeugs für die Ausübung dieser Tätigkeit aufgrund einer dauerhaft hohen Mobilität nachzuweisen. 62

Im März 2023 erfolgte nunmehr die turnusmäßige Überprüfung Ihrer Fahrzeugberechtigung für ein funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug. Das Erfordernis einer dauerhaft hohen Mobilität (dienstliche Abwesenheit von mehr als 50%) konnte nicht festgestellt werden. Die Voraussetzungen für die Berechtigung liegen daher nicht mehr vor, so dass die Fahrzeugberechtigung entfällt.

Wir gestatten Ihnen gemäß 2.2 der Geschäftsfahrzeug-Regelung Funktionsabhängige Geschäftsfahrzeuge im Rahmen eines Kulanzzeitraumes vorübergehend das Fahrzeug weiter zu nutzen. Auf Basis einer Abstimmung endet der Kulanzzeitraum am 31.12.2023. Bitte geben Sie zu den werksüblichen Zeiten und auf werksübliche Art und Weise bis spätestens 31.12.2023 Ihr funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug bei den zuständigen Rückgabestellen zurück.“

64

Schriftlichen Mitteilungen über die Überprüfung der Voraussetzungen für die Nutzung des Geschäftsfahrzeugs hatte die Beklagte dem Kläger zuvor nicht zukommen lassen. Im Berufungsverfahren legte sie eine Überprüfung vom 01.06.2017 (Bl. 101 der zweitinstanzlichen Akte) sowie eine Überprüfung „2/2023“ vom 12.03.2023 (Bl. 102 der zweitinstanzlichen Akte) vor, auf welche Bezug genommen wird.

65

Mit anwaltlichem Schreiben vom 12.05.2023 wendete sich der Kläger gegen den Entzug des Geschäftsfahrzeugs. Die Beklagte erklärte mit E-Mail vom 12.05.2023, dass das Erfordernis einer dauerhaft hohen dienstlichen Mobilität nicht mehr gegeben sei und daher an dem Entzug des Geschäftsfahrzeugs festgehalten werde.

66

Mit seiner am 24.05.2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs auch zur privaten Nutzung über den 31.12.2023 hinaus geltend gemacht.

67

Der Kläger hat geltend gemacht, dass die Regelungen zum Entzug/Widerruf des Geschäftsfahrzeugs intransparent und somit gemäß § 307 Absatz 3 Satz 2, Absatz 1 Satz 2 BGB unwirksam seien. Die Kombination aus Zweckbefristung bzw. auflösender Bedingung nach § 158 Absatz 2 BGB und Widerrufsvorbehalt sei ebenso unwirksam wie eine Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt. Des Weiteren werde die Regelung, dass eine Änderung der Aufgaben zum einen automatisch zum Wegfall des Nutzungsrechtes hinsichtlich des Geschäftsfahrzeuges führen solle und andererseits die Beklagte zum Widerruf berechtigen solle, dem Transparenzgebot nicht gerecht. Gleiches gelte für den Umstand, dass sich die Gründe für den Wegfall der Berechtigung zur Nutzung des Geschäftsfahrzeugs nur aus Anlagen zur Anlage zur Anlage ergeben würden. Zudem handele es sich bei der Vertragsergänzung vom 18.04.2015 bzw. 29.06.2021 um eine gegenüber der Regelung zur dienstlichen Nutzung in Anlage 1 speziellere Regelung. Des Weiteren sei unklar, was mehr als 50 % der Arbeitstage bedeuten solle und auf welchen Zeitraum sich dieses beziehen solle. Auch könne ein Arbeitnehmer durch Urlaub oder Krankheit unter die 50%-Grenze gelangen, was den Prinzipien der §§ 2, 3 EFZG und § 11 BUrlG widerspreche. Zudem hat der Kläger bestritten, dass dem Betriebsrat und dem Personalreferat eine schriftliche Bestätigung der Überprüfung durch den Vorgesetzten vorgelegt worden sei, und hat moniert, dass der Entzug des Geschäftsfahrzeugs nicht billigem Ermessen entspreche. Letztlich hat der Kläger geltend gemacht, dass die Beklagte den Anteil der dienstlichen Nutzung gar nicht korrekt prüfen könne, da sie nur die Dienstreisen kenne, die in das Reisekostensystem eingetragen worden seien; dort würden aber - unstreitig - nicht alle Dienstreisen eingetragen. Alle Dienstreisen unter 8 Stunden würden nirgendwo erfasst.

68

Der Kläger hat beantragt,

69

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger über den 31.12.2023 hinaus ein Geschäftsfahrzeug auch zur privaten Nutzung zu überlassen. 70

Die Beklagte hat beantragt, 71

die Klage abzuweisen. 72

Die Beklagte hat geltend gemacht, dass die Überlassung des Geschäftsfahrzeugs unter der auflösenden Bedingung des Vorliegens der vertraglichen Voraussetzungen gestanden habe und die Bedingung der überwiegenden dienstlichen Nutzung entfallen sei. Im letzten Prüfungszeitraum vom 01.03.2022 bis zum 28.02.2023 habe der Kläger, wie sich aus der aus der Zeiterfassung generierten Anlage B6 (Bl. 64 der erstinstanzlichen Akte) ergebe, nur am 29.08.2022, 06.09.2022, 19.10.2022, 07.12.2022, 08.12.2022 und 28.02.2023 Dienstreisetage gehabt. Die auflösende Bedingung stelle sich auch nicht als unangemessen i. S. d. § 307 Absatz 1 BGB dar. Zudem sei das Schreiben vom 24.04.2023 als Widerruf auszulegen. Vorsorglich hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 19.09.2023 ausdrücklich den Widerruf der Überlassung des funktionsabhängigen Geschäftsfahrzeugs des Klägers mit Wirkung zum 31.12.2023 erklärt. Der Widerruf sei wirksam. So seien die sachlichen Gründe gemäß § 308 Nr. 4 BGB in der Vereinbarung genannt und hier in der Form der Änderung der übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben gegeben. Der Widerruf sei auch ermessensfehlerfrei erfolgt. Ihr Interesse an der Rückforderung überwiege das Interesse des Klägers an der Weitergewährung des Geschäftsfahrzeugs. So liege der Anteil des geldwerten Vorteils am Gesamtgehalt unstreitig unter 25%, erhalte der Kläger mit dem Wegfall der Privatnutzung ein höheres Nettogehalt, sei ein langer Auslaufzeitraum gewährt worden und stünden bei Bedarf einer dienstlichen Nutzung alternative Lösungen wie Mietwagen, Carpool oder rabattierte Gebrauchtwagen zur Verfügung. 73

Mit Urteil vom 26.09.2023 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, im Wesentlichen mit folgender Begründung: 74

Die Klage sei zwar zulässig, aber unbegründet. Die Beklagte könne dem Kläger das Geschäftsfahrzeug zum 31.12.2023 unabhängig von der Frage der Wirksamkeit des vereinbarten Widerrufsvorbehalts, an welcher erhebliche Zweifel bestünden, aufgrund der in Ziffer 2 der Anlage 1 wirksam vereinbarten und eingetretenen auflösenden Bedingung entziehen. Die von der Beklagten vorformulierten Regelungen zur auflösenden Bedingung seien weder intransparent i. S. d. § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB noch ansonsten unangemessen benachteiligend. Zwar sei dem Kläger zuzugeben, dass sich die Bedingung unter der ein ihm überlassenes Geschäftsfahrzeug ihm weiterhin zur Verfügung gestellt wird, erst aus einer Anlage zur Anlage der Ergänzungsvereinbarung ergebe. Dem Kläger sei aber aus seiner Tätigkeit als Sales-Manager und Gebietsleiter bekannt, dass vertragliche Regelungen auch in Anlagen bestimmt sein können, so dass keine unangemessen benachteiligende Regelung festzustellen sei. Auch die Kombination der dienstlichen Nutzung an 50% der Arbeitstage und der Weiterüberlassung des Geschäftsfahrzeuges sowie die Definition der überwiegenden dienstlichen Nutzung seien nicht unangemessen benachteiligend. Es sei klar erkennbar, dass 50% der Arbeitstage nicht die Urlaubs- und Krankheitstage, an denen eine Arbeitsleistung und damit eine potentielle Nutzung des Geschäftsfahrzeuges nicht gegeben sein könne, umfasse. Die Bedingung stelle sich auch nicht vor dem Hintergrund des in der Vertragsergänzung geregelten Widerrufsvorbehalts als intransparent dar; der Widerrufsvorbehalt beziehe sich auf andere Gründe und wäre in dem Fall, dass die vereinbarten Widerrufsgründe zu unbestimmt sein sollten, ersatzlos zu streichen, ohne dass dies die Wirksamkeit der auflösenden Bedingung betreffe. Die Beklagte habe auch substantiiert vorgetragen, dass der Kläger im Prüfungszeitraum 01.03.2022 bis 75

28.02.2023 nur an 6 Tagen Dienstreisen unternommen habe; dies habe der Kläger trotz der ihn insoweit treffenden Darlegungslast nicht substantiiert bestritten. Ob dem Personalreferat und dem Betriebsrat eine schriftliche Bestätigung der Erfüllung der Voraussetzungen tatsächlich vorgelegt worden sei, könne dahinstehen, da weder ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats noch ein sich auf die Wirksamkeit der Maßnahme auswirkendes Beteiligungsrecht des Personalreferats bestehe. Zudem sehe die Regelung eine Mitteilung an den Betriebsrat und das Personalreferat nur bei Erfüllung der Voraussetzungen, nicht bei Nichterfüllung vor.

Gegen das am 02.10.2023 zugestellte Urteil richtet sich die am 09.10.2023 eingelegte und am 23.10.2023 begründete Berufung des Klägers, der sie unter Wiederholung und Vertiefung seines Sachvortrags erster Instanz ergänzend wie folgt begründet: 76

Die zum Eintritt der auflösenden Bedingung führenden Umstände und die Widerrufsgründe würden sich überschneiden. Arbeitstage seien nicht eindeutig als Tage mit tatsächlicher Arbeitsleistung zu definieren. Zudem sei es absurd und unangemessen, auf die Anzahl der Arbeitstage abzustellen, da diese nicht den Umfang der dienstlichen Nutzung abbilde; dafür seien wie für die steuerrechtliche Bewertung die Anzahl der Kilometer maßgebend. Zudem sei – unbestritten - kein Reporting-Tool vorhanden, auf dessen Grundlage sein Vorgesetzter die Reiseaktivitäten hätte auswerten können. Er habe auch keine Kenntnis davon, dass es in den Vorjahren Überprüfungen gegeben habe. Er habe das Fahrzeug in weitaus größerem Umfang dienstlich genutzt, den genauen Umfang wisse er nicht. An den in der Anlage B6 mit „Homeoffice“ angegebenen Tagen könne er auch kürzere dienstliche Reisen unternommen haben. Er wisse auch nicht, für welche Zeiträume die Daten hätten erfasst werden sollen. Die Beklagte habe ohne weiteres für einen entsprechenden Nachweis sorgen können. Da die begehrte Weiternutzung von einem Rückgabeanspruch der Beklagten abhängt, müsse die Beklagte den Eintritt der auflösenden Bedingung darlegen und beweisen. Er sei insoweit nicht darlegungspflichtig. Zudem sei der von der Beklagten vorliegend gewählte Zeitraum 01.03.2022 bis 28.02.2023 willkürlich gewählt. Gemäß der Vereinbarung vom 29.06.2021 habe die Regelung zur Kfz-Nutzung ab dem 01.07.2021 gegolten, so dass bei zweijähriger Überprüfung eine solche erst zum 01.07.2023 hätte erfolgen dürfen. 77

Des Weiteren sei angesichts dessen, dass die Beklagte unstreitig insgesamt ca. 150 Arbeitnehmern in vergleichbarer Position das Geschäftsfahrzeug entzogen habe, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG gegeben. Dass dieses gewahrt worden sei, bestreitet der Kläger mit Nichtwissen. 78

Letztlich verweist der Kläger, teils unter Vorlage der Urteile, darauf, dass in allen 10, ihm bekannten Parallelverfahren erstinstanzlich klagestattgebende Urteile ergangen seien. 79

Der Kläger beantragt, 80

- 1. unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Dortmund vom 26.09.2023, Az. 5 Ca 1815/23, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger über dem 31.12.2023 hinaus ein Geschäftsfahrzeug auch zur privaten Nutzung zu überlassen, 812

hilfsweise 83

- 835

2. unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Dortmund vom 26.09.2023, Az. 5 Ca 1815/23, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger über den 31.12.2023 hinaus ein funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug auch zur privaten Nutzung zu überlassen.

Die Beklagte beantragt, 86

die Berufung zurückzuweisen. 87

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und führt ergänzend an, dass die Klageanträge zu weitgehend seien. Insbesondere sei nur ein funktionsabhängiges Fahrzeug geschuldet. Zudem müsse die Vertragsgrundlage angegeben werden, da ein Anspruch jedenfalls nur zu den aktuell gültigen vertraglichen und betrieblichen Regelungen in Betracht kommen könne. 88

Die auflösende Bedingung und der Widerrufsvorbehalt würden an unterschiedliche Sachverhalte anknüpfen. Während der Widerruf an die mit der organisatorischen Änderung in Form der Umstellung des Vertriebskonzepts einhergehenden Änderung der arbeitsvertraglichen Aufgaben anknüpfe, trete die auflösende Bedingung ein, wenn eine repräsentative Tätigkeit mit nach außen gerichteter Wirkung gegenüber Kunden, Händlern und Vertriebspartnern nicht mehr ausgeübt werde, ohne dass es auf eine damit einhergehende organisatorische Änderung ankomme, oder wenn die Notwendigkeit des Geschäftsfahrzeugs in Form der dienstlichen Abwesenheit von mehr als 50% der Arbeitstage bei der turnusgemäßen Überprüfung nicht nachgewiesen sei. Ende die Tätigkeit, entfalle also der Nutzungsanspruch. Änderten sich die Aufgaben, sei ein Widerrufsgrund gegeben. 89

Mit Arbeitstagen seien nach dem objektiven Inhalt der Regelung nur solche Tage gemeint, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat oder hätte erbringen müssen. Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage seien eindeutig nicht erfasst, da ein Arbeitnehmer an diesen denklogisch nicht dienstlich unterwegs sein könne. Weshalb das Abstellen auf die Anzahl der Arbeitstage unangemessen sein sollte, erläutere der Kläger nicht. Sollte der Kläger für einen längeren Zeitraum erkranken und hätte er für diesen Zeitraum keine Dienstreisen geplant, werde dieser Zeitraum nicht zu Lasten des Klägers berücksichtigt. 90

Aufgrund der erstmaligen Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs im Juli 2015 habe es Überprüfungen der Notwendigkeit des Geschäftsfahrzeugs im Sommer der Jahre 2017 und 2019 durch den jeweiligen Vorgesetzten des Klägers gegeben. Coronabedingt habe man die Überprüfung zugunsten der Arbeitnehmer im Zeitraum Februar 2020 bis Februar 2021 ausgesetzt, so dass ab März 2021 ein neuer Prüfungszeitraum angelaufen sei und dann im März 2023 eine erneute Überprüfung durch den Vorgesetzten des Klägers erfolgt sei, wie sich aus dem Formular vom 12.03.2023 (Bl. 102 der zweitinstanzlichen Akte) ergebe. Dadurch, dass die dienstliche Abwesenheit dauerhaft gegeben sein müsse, spiele es auch keine Rolle, in welchem Zeitraum innerhalb der zwei Jahre die Überprüfung stattfinde. Die dienstliche Notwendigkeit müsse unter Zugrundelegung jedes Referenzzeitfensters von mindestens sechs Monaten innerhalb des Prüfungszeitraums von (turnusgemäß) zwei Jahren gegeben sein. Die Überprüfung finde allerdings zugunsten der Arbeitnehmer nur stichprobenartig statt. Insoweit werde ein längerer Zeitraum von sechs Monaten oder mehr festgelegt, um eine repräsentative Prüfung zu ermöglichen. Bei der turnusgemäßen Prüfung sei das Raster denklogisch auf die zwei Jahre seit der letzten Überprüfung beschränkt. 91

Sofern der Kläger meine, er habe das Geschäftsfahrzeug in größerem Umfang dienstlich genutzt als von ihr vorgetragen, sei dieser dafür darlegungs- und beweispflichtig; solange der 92

Kläger nicht substantiiert vortrage, müsse sie von nur 6 Tagen ausgehen. Der Kläger sei kraft Weisung seines Vorgesetzten dazu verpflichtet gewesen, jede Dienstreise, unabhängig von der konkreten Dauer oder der dadurch entstandenen Kosten bei seinem Vorgesetzten anzumelden. Hätte der Kläger diese Weisung befolgt, könnte die geltend gemachte umfangreichere dienstliche Nutzung nachvollzogen werden; so aber sei von weniger als 50% auszugehen. Zudem treffe den Kläger eine eigene Obliegenheit zum Nachweis, da dem Kläger die Bedingung und deren regelmäßige Überprüfung seit der Vertragsergänzung im Jahr 2015 ebenso bekannt gewesen sei wie der Umstand, dass es bei ihr – abgesehen von der Weisung zur Anmeldung sämtlicher Fahrten beim Vorgesetzten - kein System für eine Abrechnung sämtlicher dienstlicher Abwesenheiten gebe. Das Vorhalten eines Erfassungssystems sei nicht ihre Aufgabe. Der Kläger könne seine Dienstreisen auch anhand seines Kalenders oder durch Kontaktaufnahme mit den besuchten Händlern nachvollziehen.	
Unabhängig davon, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG angenommen werden könne, wenn lediglich eine bestehende Vertragsgrundlage angewandt werde, habe sie den Betriebsrat vorsorglich beteiligt. Die Zustimmung des Betriebsrats mit dem Entzug des Geschäftsfahrzeugs zum 31.12.2023 ergebe sich auch aus der schriftlichen Bestätigung vom 27.04.2023 (Anlage B9, Bl. 103 der zweitinstanzlichen Akte), auf welche Bezug genommen wird.	93
Der Kläger macht hinsichtlich der von der Beklagten monierten Fassung der Klageanträge geltend, dass die unstreitige Vertragsgrundlage nicht in den Antrag aufzunehmen sei und auch die Formulierung „funktionsabhängig“ nicht in den Antrag, wie vorsorglich im Hilfsantrag geschehen, aufgenommen werden müsse, da diese nichtssagend sei und möglicherweise zu Vollstreckungsproblemen führe.	94
Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die von den Parteien zu Protokoll abgegebenen Erklärungen ergänzend Bezug genommen.	95
<u>Entscheidungsgründe</u>	96
I.	97
Die Berufung des Klägers ist an sich statthaft (§ 64 Absatz 1, Absatz 2 lit. b) ArbGG) und nach den §§ 519 ZPO, 64 Absatz 6 Satz 1 ArbGG, 66 Absatz 1 Satz 1 ArbGG am 09.10.2023 gegen das am 02.10.2023 zugestellte Urteil form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Frist nach § 66 Absatz 1 Satz 1 ArbGG am 23.10.2023 begründet worden. Sie ist damit zulässig. Soweit im Sitzungsprotokoll als Datum der Zustellung des Urteils der 01.10.2023 genannt worden ist, beruht diese Angabe auf einem Versehen.	98
II.	99
Die Berufung ist begründet.	100
1.	101
Die Klage ist mit dem Hauptantrag zulässig.	102
Dieser ist insbesondere hinreichend bestimmt i. S. d. § 253 Absatz 2 Nr. 2 ZPO.	103
1.1	104
	105

§ 253 Absatz 2 Nr. 2 ZPO verlangt, dass die Klageschrift neben der bestimmten Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs auch einen bestimmten Antrag enthält. Damit wird zum einen der Streitgegenstand abgegrenzt, zum anderen wird eine Voraussetzung für die etwa erforderlich werdende Zwangsvollstreckung geschaffen. Gemessen an diesen Zielen ist ein Klageantrag grundsätzlich hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt und das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abwälzt und schließlich eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streites im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt (BAG, Beschluss vom 15.04.2009, Az. 3 AZB 93/08, juris, Rn. 16). Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürfen deshalb nicht aus dem Erkenntnisverfahren ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgelegten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber worin diese besteht (BAG, Beschluss vom 15.04.2009, a. a. O.; BAG, Urteil vom 24.03.2021, Az. 10 AZR 16/20, juris, Rn. 25).

Zudem ist das Rechtsstaatsprinzip zu beachten. Der Schuldner muss wissen, in welchen Fällen er mit einem Zwangsmittel zu rechnen hat. Andererseits erfordert es aber gerade auch das Rechtsstaatsprinzip und das daraus folgende Gebot effektiven Rechtsschutzes, dass materiell-rechtliche Ansprüche effektiv, auch in der Zwangsvollstreckung, durchgesetzt werden können. Das kann es rechtfertigen, auch das Vollstreckungsgericht nicht der Notwendigkeit zu entheben, eine möglicherweise schwierige Klärung der Frage herbeizuführen, ob gegen die aus einem Titel folgende Verpflichtung verstoßen wurde (BAG, Beschluss vom 15.04.2009, a. a. O., m. w. N.). 106

Bei der Prüfung, welche Verpflichtungen durch den Vollstreckungstitel festgelegt werden, ist zu berücksichtigen, dass § 313 Absatz 2 ZPO in Urteilen eine Verweisung auf Schriftsätze, Protokolle und andere Unterlagen ausdrücklich vorsieht. Soweit das Gericht davon Gebrauch gemacht hat, sind diese Unterlagen deshalb als Teil des vollstreckbaren Titels zu betrachten (BAG, Beschluss vom 15.04.2009, a. a. O.). 107

1.2 108

Vorliegend steht zwischen den Parteien allein das Ob der Weitergewährung eines Geschäftsfahrzeugs im Streit. Weitere Einzelheiten sind nicht streitig. Die Vertragsgrundlage der Überlassung des Geschäftsfahrzeugs besteht unstreitig in der Vertragsergänzung vom 29.06.2021. Die Angabe im Antrag ist daher entbehrlich (vgl. Nübold in Hamacher, Antragslexikon zum Arbeitsrecht, 3. Auflage 2019, Kraftfahrzeug, Rn. 3; siehe auch LAG Niedersachsen, Urteil vom 28.03.2018, Az. 13 Sa 304/17, juris, Rn. 69). Die zusätzliche Bezeichnung des Geschäftsfahrzeugs als „funktionsabhängig“ bedarf es im Antrag zur Klarstellung ebenfalls nicht, diese ergibt sich aus der vertraglichen Regelung. 109

2. 110

Die Klage ist entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts auch begründet. 111

Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger über den 31.12.2023 hinaus ein Geschäftsfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung nach Maßgabe der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 zur Verfügung zu stellen. 112

113

Der Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs zur Privatnutzung ist nicht untergegangen. Eine transparent und damit nach § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB wirksame auflösende Bedingung i. S. d. § 158 Absatz 2 BGB enthält die Geschäftsfahrzeug-Regelung i. V. m. der Anlage 1 nicht. Die Beklagte hat die Überlassung des Geschäftsfahrzeugs auch nicht wirksam widerrufen. Das in der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 vereinbarte Widerrufsrecht ist nach §§ 307 Absatz 1 Satz 1, 308 Nr. 4 BGB unwirksam, weil es inhaltlich zu weit gefasst ist und den Kläger unangemessen benachteiligt.

2.1 114

Gemäß Ziffer 1 der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 wird dem Kläger während der Ausübung seiner Tätigkeit als Gebietsleiter Verkauf ein funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug zur Verfügung gestellt. Zwar ist der Kläger seit Februar 2023 nicht mehr unter der Bezeichnung Gebietsleiter Verkauf, sondern unter der Bezeichnung Vertriebspartnerbetreuer Einzelkunden tätig, der Inhalt der Tätigkeit hat sich indes nicht wesentlich geändert. Die Beklagte macht nicht geltend, dass die in der Vertragsergänzung beschriebene Tätigkeit geendet habe. Auch wird die Funktion des Klägers noch in dem Überprüfungsformular vom 12.03.2023 mit Gebietsleiter Verkauf bezeichnet. Zu einer Vertragsänderung kam es nicht. 115

Die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung ist grundsätzlich so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber Arbeitsentgelt leisten muss. Denn sie ist Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung und damit Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts (BAG, Urteil vom 19.12.2006, Az. 9 AZR 294/06, juris, Rn. 15; BAG, Urteil vom 21.03.2012, Az. 5 AZR 651/10, NJW 2012, 1756, Rn. 15). 116

Der Anspruch des Klägers auf weitere Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs wäre daher nur dann zu verneinen, wenn die Beklagte zur Rückforderung berechtigt wäre, namentlich eine wirksam vereinbarte auflösende Bedingung eingetreten oder von einem wirksam vereinbarten Widerrufsvorbehalt wirksam Gebrauch gemacht worden wäre. 117

2.2 118

Der Anspruch des Klägers auf Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs zur Privatnutzung ist nicht wegen des Eintritts einer auflösenden Bedingung gemäß § 158 Absatz 2 BGB untergegangen. 119

2.2.1 120

Ziffer 1 a) der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 sieht vor, dass ein funktionsabhängiges Geschäftsfahrzeug zur Verfügung gestellt wird, sofern hierfür die Berechtigung nach den jeweils gültigen Regelungen gegeben ist, wobei für die Einzelheiten auf die Geschäftsfahrzeug-Regelung verwiesen wird. Diese verweist ihrerseits in Ziffer 1 hinsichtlich Grundsatz und Voraussetzungen der Berechtigung auf die Anlage 1. 121

Bei den in der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 und in der Geschäftsfahrzeug-Regelung und in der Anlage 1 getroffenen Vereinbarungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) i.S.d. §§ 305 Absatz 1 Satz 1, 310 Absatz 3 Nr. 1, Nr. 2 BGB. 122

Allgemeine Vertragsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, 123

wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Zwecke gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Absatz 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Absatz 2 BGB setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient (BAG, Urteil vom 17.04.2013, Az. 10 AZR 281/12, juris, Rn. 12, m. w. N.).

Nach §307 Absatz 3 Satz 2, Absatz 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Verwenders daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. 124

Das Transparenzgebot nach § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB verlangt vom Verwender – wenn er sich weitgehende Gestaltungsrechte ausbedingt – die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau zu beschreiben, dass der Vertragspartner erkennen kann, in welchem Sinn der Verwender von seiner Befugnis Gebrauch machen kann. Der Verwender von AGB ist verpflichtet, die sich aus dem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Bei Intransparenz der Klausel besteht eine unwiderlegliche Vermutung für die unangemessene Benachteiligung. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (vgl. BAG, Urteil vom 24.10.2007, Az. 10 AZR 825/06, juris, Rn. 14). Eine Klausel muss im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders daher so klar und präzise wie möglich umschreiben. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet. Die Voraussetzungen und der Umfang der Leistungspflicht müssen so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“ (BAG, Urteil vom 21.08.2012, Az. 3 AZR 698/10, juris, Rn. 18). 125

2.2.2 126

Nach diesen Grundsätzen ist jedenfalls die Klausel in Ziffer 2 der Anlage 1 zur dienstlichen Notwendigkeit des Geschäftsfahrzeugs, auf welche sich die Beklagte vorliegend beruft, unter mehreren Aspekten intransparent und daher unwirksam. 127

Dabei kann dahinstehen, ob die Bezugnahme auf die „jeweils gültige“ Geschäftsfahrzeug-Regelung inkl. Anlage 1, wofür einiges spricht (vgl. BAG, Urteil vom 11.02.2009, Az. 10 AZR 222/08, Rn. 23ff), gegen § 308 Nr. 4 BGB verstößt. Die Folge wäre eine statische Geltung der im Zeitpunkt der Vereinbarung vom 29.06.2021 geltenden Geschäftsfahrzeug-Regelung inkl. Anlage 1, das heißt es fänden die Regelungen mit Stand März 2019 Anwendung. Diese unterscheiden sich in den hier maßgebenden Regelungen indes nicht von den mit Stand April 2022 geltenden Regelungen, so dass es für die Frage der Wirksamkeit dieser Regelungen nicht darauf ankommt, ob der Stand März 2019 oder der Stand April 2022 zugrunde zu legen ist. 128

Dahinstehen kann auch, ob die Zusage eines Geschäftsfahrzeugs auch zur privaten Nutzung in der Vertragsergänzung und die Formulierung von Bedingungen, namentlich einer dienstlichen Notwendigkeit, in einer Anlage zur in der Vertragsergänzung in Bezug genommenen Regelung hinreichend transparent ist. 129

(1) 130

Unklar ist bereits, wann eine „dauerhaft hohe Mobilität“ zu verneinen ist. Der Wortlaut der Regelungen ist insoweit mehrdeutig, ohne dass unter Berücksichtigung des Vertragszwecks für rechtlich nicht vorgebildete Durchschnittsarbeitnehmer aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise einer Auslegungsvariante der Vorrang zu geben wäre. 131

Zwar heißt es in dem ersten Absatz der Ziffer 2 weiter konkretisierend, dass die dienstliche Abwesenheit von mehr als 50% gegeben sei, wenn der Mitarbeiter „dauerhaft an mindestens der Hälfte der Arbeitstage“ dienstlich unterwegs ist und diese Abwesenheit „ggf. über einen längeren Zeitraum (> 6 Monate)“ nachweisbar ist. Angesichts der Verwendung des Wortes „ggf.“ stellt sich allerdings schon die Frage, unter welchen Voraussetzungen die dienstliche Abwesenheit für mehr als 6 Monate nachweisbar sein muss. Denn „ggf.“ ist gleichbedeutend mit „wenn ein bestimmter Fall eintritt“ bzw. „eventuell“ (siehe Duden und Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache). Das Wort „ggf.“ relativiert das Erfordernis der Dauerhaftigkeit insgesamt; es sind also auch Fälle denkbar, in denen ein derartiger Nachweis nicht nötig ist und/oder auch ein kürzerer Zeitraum ausreichend sein könnte. Es bleibt auch unklar, für welchen konkreten längeren Zeitraum die dienstliche Abwesenheit nachweisbar sein soll; so ist unklar, ob es genügt, wenn diese beispielsweise in 7 Monaten des zweijährigen Prüfungszeitraums feststellbar ist und ob es auf die Lage dieser 7 Monate im Prüfungszeitraum ankommt. Des Weiteren heißt es im 4. Absatz der Ziffer 2 der Anlage 1, dass die Notwendigkeit eines Geschäftsfahrzeugs nicht mehr gegeben sei, wenn „die Voraussetzungen innerhalb dieser 2 Jahre (vor der erneuten Überprüfung) dauerhaft nicht mehr erfüllt“ seien. Was mit einer in den letzten zwei Jahren liegenden Dauerhaftigkeit gemeint sein soll, erschließt sich bereits sprachlich nicht. Dauerhaftigkeit lässt regelmäßig ein Prognoseerfordernis vermuten, das - ohne weitere Regelungen - nicht in der Vergangenheit liegen kann (ArbG Duisburg, Urteil vom 16.11.2023, a. a. O., Rn. 105). Es ist also – das hat das Arbeitsgericht Duisburg in einem Parallelverfahren mit Urteil vom 16.11.2023 zutreffend zusammengefasst - unklar, ob es für den Bedingungseintritt darauf ankommt, dass (1) in den letzten zwei Jahren vor der Überprüfung in einem länger als sechs Monate dauernden Zeitraum an weniger als 50% der Arbeitstage Dienstreisen mit dem Geschäftsfahrzeug getätigt wurden oder (2) ob hierfür ein beliebiger Zeitraum in der Vergangenheit relevant ist oder (3) der gesamte Zwei-Jahres-Zeitraum gemeint ist oder (4) ob es allein auf die Prognose für die Zukunft ankommt, wobei unklar wäre, für welchen Zeitraum die Prognose aufzustellen wäre, oder (5) ob die Prognose durch einen - unbestimmten - Zeitraum in dem Zwei-Jahres-Zeitraum indiziert wird (ArbG Duisburg, Urteil vom 16.11.2023, a. a. O., Rn. 107). Dass unter Zugrundelegung jedes Referenzzeitfensters von mindestens sechs Monaten in den letzten turnusgemäßen zwei Jahren 50% erfüllt sein müssen, wie dies die Beklagte verstanden wissen will, lässt sich den Regelungen nicht mit der hinreichenden Klarheit entnehmen. 132

Des Weiteren ist unklar, welche Reisen mit dem Geschäftsfahrzeug überhaupt bei der Frage der dienstlichen Abwesenheit berücksichtigt werden, denn einerseits heißt es im letzten Absatz der Anlage 1, dass von einer dienstlichen Nutzung bei einem Bezug zu den dienstlichen Aufgaben des Arbeitnehmers auszugehen sei, andererseits heißt es aber zuvor, dass Fahrten zum Flughafen, wenn von dort aus eine Geschäftsreise angetreten wird, nicht 133

dienstlich notwendig seien, obwohl der dienstliche Bezug auch bei dienstlichen Flugreisen gegeben ist und der Arbeitnehmer insofern dienstlich unterwegs ist.

Darüber hinaus ist unklar, wie die Quote von mindestens 50% der Arbeitstage berechnet werden soll. Es ergibt sich nicht, ob auf die jeweilige individuelle Arbeitszeit des Arbeitnehmers, auf die jährliche Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers oder auf die individuelle Arbeitszeit ohne Urlaub, Krankheit und Feiertage abzustellen ist (vgl. ArbG Paderborn, Urteil vom 23.11.2023, Az. 1 Ca 467/23). Dass mit „Arbeitstagen“ nur solche Tage gemeint sein können, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat und nicht krankheits-, urlaubs- oder feiertagsbedingt nicht gearbeitet hat, kann nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit festgestellt werden. Die Beklagte spricht selbst auch davon, dass Arbeitstage solche Tage seien, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat oder hätte erbringen müssen. Unter letzteren können aber auch Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage fallen, da der Arbeitnehmer an diesen Tagen ohne Urlaub, Krankheit oder gesetzlichen Feiertag hätte arbeiten müssen. So wird auch die Anzahl gesetzlicher Urlaubstage nach § 3 BUrlG anhand der regulären Anzahl an Arbeitstagen je Woche errechnet. 134

Ob die Bewertung der Notwendigkeit anhand von Arbeitstagen anstelle von Kilometern angemessen ist, ist vorliegend nicht zu entscheiden. Auch kann dahinstehen, wie und von wem die dienstliche Abwesenheit eines Arbeitnehmers an mindestens 50% der Arbeitstage zulässigerweise nachzuweisen sein soll. 135

(2) 136

Die Intransparenz der Klausel ergibt sich auch aus der Kombination von auflösender Bedingung in der Anlage 1 mit dem Widerrufsvorbehalt in Ziffer 3 der Vertragsergänzung vom 29.06.2021. Es ist für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer unverständlich, wenn einerseits – in der Anlage 1 – detailliert geregelte Voraussetzungen für den Entzug des Geschäftsfahrzeugs geregelt werden, andererseits aber nach Ziffer 3 der Vertragsergänzung jede Änderung der vertraglichen Aufgaben zum Widerruf berechtigen soll. Insoweit liegt entgegen der Auffassung der Beklagten und des Arbeitsgerichts Dortmund auch eine Überschneidung der Regelungen vor. Denn entgegen der Auffassung der Beklagten betrifft die auflösende Bedingung nicht nur das Ende der relevanten Tätigkeit (Ziffer 1 der Anlage 1), sondern auch den Fall des Wegfalls der dienstlichen Notwendigkeit (Ziffer 2 der Anlage 1). Führt eine Änderung der arbeitsvertraglichen Aufgaben zu einer geringeren Nutzung des Geschäftsfahrzeugs, so wäre sowohl der Anwendungsbereich des Widerrufsvorbehalts als auch der Anwendungsbereich der auflösenden Bedingung betroffen. 137

Nicht klarer wird die Regelung auch insofern, als dass es in Ziffer 3.1 letzter Absatz der Geschäftsfahrzeug-Regelung heißt, dass sich die Beklagte bei Entfall der Geschäftsfahrzeug-Berechtigung vorbehält, das Geschäftsfahrzeug zurückzufordern. Der Entfall der dienstlichen Notwendigkeit im Sinne der Anlage 1 soll also nach der Ziffer 1 der Geschäftsfahrzeug-Regelung (i. V. m. Ziffer 1 a) der Vertragsergänzung vom 29.06.2021) eine auflösende Bedingung darstellen und zugleich nach Ziffer 3.1 derselben Regelung ein Rückforderungsrecht des Arbeitgebers begründen. 138

(3) 139

Letztlich bleibt auch offen, wann die Bedingung eintreten soll und das Geschäftsfahrzeug – jenseits eines Kulanzzzeitraums - zurückzugeben ist. Nach Ziffer 2.2 der Geschäftsfahrzeug-Regelung ist das Fahrzeug bei Entfall der Berechtigung am letzten aktiven Arbeitstag 140

zurückzugeben. Was unter dem letzten aktiven Arbeitstag zu verstehen ist, lässt sich den Regelungen nicht hinreichend klar entnehmen. Es ist möglich, dass dies der Tag der Überprüfung durch den Vorgesetzten sein soll. Genauso gut kann aber auch auf das Ende des Zwei-Jahres-Zeitraums abzustellen sein. Sofern die Überprüfung durch den Vorgesetzten (unabhängig vom Ergebnis) dem Personalreferat und dem Betriebsrat vorzulegen sein sollte (wofür Ziffer 2 Absatz 4 Satz 1 der Anlage 1 spricht), könnte die Bedingung auch erst mit Abschluss dieses Verfahrens eintreten. Die Arbeitnehmer können aus der Klausel somit nicht erkennen, wann sie mit dem Entzug des Geschäftsfahrzeugs zu rechnen haben. Wenn sie aufgrund der unklaren Regelung fälschlicherweise davon ausgehen, keinen Anspruch mehr zu haben, besteht die Gefahr, dass sie das Ergebnis der Überprüfung durch die Beklagte hinnehmen und nicht gegen den Entzug des Geschäftsfahrzeugs vorgehen (vgl. ArbG Duisburg, Urteil vom 16.11.2023, a. a. O., Rn. 110).

2.2.3 141

Unabhängig von der Frage der Wirksamkeit einer vereinbarten auflösenden Bedingung hat die Beklagte vorliegend auch den vertraglich vorgesehenen Prüfungszeitraum von 2 Jahren nicht eingehalten. Dem Kläger wurde mit der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 ein Geschäftsfahrzeug ab dem 01.07.2021 zur Verfügung gestellt. Eine turnusgemäße Überprüfung wäre daher nach Ziffer 2 Absatz 4 der Anlage 1 zum 01.07.2023 veranlasst gewesen. Gleiches gilt, wenn man bereits auf den 01.07.2015 als das Datum der erstmaligen Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs abstellen würde. Wenn die Beklagte die Prüfung aufgrund der Coronavirus-Pandemie im Zeitraum von Februar 2020 bis Februar 2021 zugunsten der Arbeitnehmer ausgesetzt hat, so vermag dies nichts an dem Beginn und Ende des zweijährigen Prüfungszeitraums zu ändern. Vor dem 01.07.2023 musste der Kläger nach der vertraglichen Regelung nicht mit einer Überprüfung rechnen. Der von der Beklagten zugrunde gelegte Zeitraum 01.03.2022 bis 28.02.2023 ist daher nicht maßgebend und vermag den mit Schreiben vom 24.04.2023 mitgeteilten Entzug des Geschäftsfahrzeugs schon nach den eigenen Regelungen nicht zu rechtfertigen.

Darauf, in welchem Umfang der Kläger im Zeitraum 28.02.2022 bis 01.03.2023 tatsächlich dienstliche Fahrten unternommen hat, kommt es nach alledem nicht an. 143

2.2.4 144

Unstreitig übt der Kläger weiterhin eine relevante Tätigkeit i. S. d. Ziffer 1 der Anlage 1 aus. Diese Bedingung ist also unstreitig weiterhin erfüllt. 145

2.3 146

Der Anspruch des Klägers auf Überlassung eines Geschäftsfahrzeugs zur Privatnutzung ist auch nicht durch einen Widerruf der Beklagten untergegangen. 147

2.3.1 148

Das Schreiben der Beklagten vom 24.04.2023 enthält schon keinen Widerruf. 149

Die Beklagte fordert darin das Geschäftsfahrzeug zum 31.12.2023 zurück, da die Voraussetzungen für die Überlassung des Geschäftsfahrzeugs, welche sich aus der Anlage 1 zu der Geschäftsfahrzeug-Regelung Funktionsabhängige Geschäftsfahrzeuge ergeben, nach ihrer Rechtsauffassung nicht mehr vorliege. Das Erfordernis einer dauerhaft hohen Mobilität habe nicht mehr festgestellt werden können. 150

Die Beklagte spricht darin nicht davon, dass sie die Überlassung des Geschäftsfahrzeugs widerrufe. Sie bezieht sich insoweit auch nicht auf einen der in Ziffer 3 der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 genannten Gründe, sondern darauf, dass die Voraussetzung einer dauerhaft hohen Mobilität nicht mehr gegeben sei. Diese Erklärung stellt vom Wortlaut her keinen Widerruf dar und kann auch nicht gemäß § 133 BGB als solcher ausgelegt werden (so auch ArbG Paderborn, Urteil vom 23.11.2023, Az. 1 Ca 467/23, Bl. 113ff der zweitinstanzlichen Akte, anhängig beim LAG Hamm unter 15 Sa 1246/23).	151
2.3.2	152
Zwar hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 19.09.2023 ausdrücklich einen Widerruf erklärt. Dieser vermag den Überlassungsanspruch des Klägers indes nicht zu Fall zu bringen. Denn der in Ziffer 3 der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 geregelte Widerrufsvorbehalt ist nach §§307 Absatz 1 Satz 1, 308 Nr. 4 BGB unwirksam.	153
(1)	154
Bei der Widerrufsklausel handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des §§ 305 Absatz 1 Satz 1, 310 Absatz 3 Nr. 1, Nr. 2 BGB.	155
(2)	156
Der Widerrufsvorbehalt unterliegt als eine von Rechtsvorschriften abweichende Bestimmung der uneingeschränkten Inhaltskontrolle nach § 307 Absatz 3 Satz 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 21.03.2012, Az. 5 AZR 651/10, NJW 2012, 1756, Rn. 15). Einseitige Leistungsbestimmungsrechte, die dem Verwender das Recht einräumen, die Hauptleistungspflichten einzuschränken, zu verändern, auszugestalten oder zu modifizieren, unterliegen der Inhaltskontrolle. Sie weichen von dem allgemeinen Grundsatz pacta sunt servanda ab. Denn ohne einen Widerrufsvorbehalt ist der Arbeitgeber nach § 611 Absatz 1 BGB verpflichtet, dem Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses die vereinbarte Privatnutzung eines Dienstwagens zu ermöglichen (BAG, Urteil vom 21.03.2012, a. a. O.).	157
(3)	158
Zugunsten der Beklagten kann insofern angenommen werden, dass der Widerrufsvorbehalt den formellen Anforderungen des § 308 Nr. 4 BGB genügt, da zumindest die Richtungen, aus denen der Widerruf möglich sein soll, angegeben worden sind (vgl. zur Frage des erforderlichen Konkretisierungsgrades BAG, Urteil vom 21.03.2012, a. a. O. Rn. 16.; BAG, Urteil vom 24.01.2017, Az. 1 AZR 772/14, NZA 2017, 931 [932], Rn. 14; BAG, Urteil vom 24.01.2017, Az. 1 AZR 774/14, juris, Rn. 20; LAG Niedersachsen, Urteil vom 28.03.2018, Az. 13 Sa 304/17, juris, Rn. 35, 58; Krause in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 5. Auflage 2021, § 63 Rn. 18; Stoffels in Wolf/Lindacher/Pfeiffer, AGB-Recht, 7. Auflage 2020, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, Rn. 151ff).	159
(4)	160
Der Widerrufsvorbehalt ist jedoch materiell unwirksam, da die Klausel die Beklagte zum Widerruf des Geschäftsfahrzeugs auch aus Gründen berechtigt, die für den Kläger nicht zumutbar sind.	161
Die Wirksamkeit des Widerrufsvorbehalts richtet sich nach § 308 Nr. 4 BGB als der gegenüber § 307 BGB spezielleren Norm. Deren Wertungen sind im Rahmen des § 308 Nr. 4 BGB heranzuziehen. Außerdem sind nach § 310 Absatz 4 Satz 2 BGB die im Arbeitsrecht	162

geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 24.01.2017, Az. 1 AZR 774/14, a. a. O., Rn. 22).

Die Vereinbarung eines Widerrufsrechts ist nach § 308 Nr. 4 BGB wirksam, wenn sie unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist. Es bedarf daher für den Widerruf eines sachlichen Grundes. Der Widerruf muss wegen der unsicheren Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig sein. Die gebotene Interessenabwägung muss zu einer Zumutbarkeit der Klausel für die Arbeitnehmer führen. Auch wenn der Arbeitgeber im Grundsatz ein aner kennenswertes Interesse daran hat, bestimmte Leistungen flexibel auszugestalten, darf das Wirtschaftsrisiko nicht auf die Arbeitnehmer verlagert werden. Eingriffe in den Kernbereich des Arbeitsvertrags sind nach der Wertung des § 307 Absatz 2 BGB nicht zulässig (BAG, Urteil vom 24.01.2017, Az. 1 AZR 774/14, a. a. O., Rn. 23; BAG, Urteil vom 24.01.2017, Az. 1 AZR 772/24, a. a. O., Rn. 18). 163

Die vorliegende Klausel sieht als sachlichen Grund für einen Widerruf organisatorische Gründe, u.a. die Änderung der übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben vor. Hier auf beruft sich insoweit auch die Beklagte. Allerdings vermag nicht jede Änderung der Arbeitsaufgabe einen anzuerkennenden Sachgrund für den Entzug der Dienstwagennutzung und der damit verbundenen privaten Nutzungsmöglichkeit darzustellen, und zwar auch dann nicht, wenn der geldwerte Vorteil der Privatnutzung - wie hier - weniger als 25% der Gesamtvergütung ausmacht (BAG, Urteil vom 13.04.2010, Az. 9 AZR 113/09, a. a. O., Rn. 33; LAG Niedersachsen, Urteil vom 28.03.2018, Az. 13 Sa 304/17, a. a. O., Rn. 60). Zum Widerruf berechtigen könnten nur solche organisatorischen Änderungen, die zwangsläufig eine Änderung der arbeitsvertraglich übertragenen Aufgaben mit sich brächten und die dazu führen würden, dass die Erforderlichkeit eines Geschäftsfahrzeugs für die übertragenen Aufgaben nicht mehr gegeben wäre. Dies kommt in der Widerrufsklausel indes nicht zum Ausdruck (so auch ArbG Duisburg, Urteil vom 16.11.2023, Az. 1 Ca 1190/23, juris, Rn. 133, anhängig beim LAG Düsseldorf unter Az. 13 Sa 1216/23; ArbG München, Urteil vom 21.12.2023, Az. 24 Ca 480/23, Bl. 127ff der zweitinstanzlichen Akte) und führt gemäß § 306 BGB zur Unwirksamkeit der Klausel. 164

Der Umstand, dass im letzten Absatz der Ziffer 3 der Vertragsergänzung vom 29.06.2021 ausgeführt wird, dass ein Widerruf insbesondere zumutbar sein muss, ändert an diesem Ergebnis nichts. Damit wird allein der Gesetzeswortlaut des § 308 Nr. 4 BGB wiederholt (vgl. LAG Niedersachsen, Urteil vom 28.03.2018, Az. 13 Sa 35/17, a. a. O., Rn. 58). 165

Eine geltungserhaltende Reduktion der Klausel kommt ebenso wie eine ergänzende Vertragsauslegung nicht in Betracht. Eine Aufrechterhaltung mit eingeschränktem Inhalt widerspräche dem Zweck der §§ 305 ff. BGB. Eine ergänzende Auslegung der unwirksamen Widerrufsklausel auf konkret benannte aner kennenswerte Sachgründe für den Widerruf der Geschäftsfahrzeugüberlassung nähme der Beklagten das Risiko der unzulässig zu weit gefassten Klausel vollständig und wäre eine Vertragshilfe allein zu ihren Gunsten (vgl. BAG, Urteil vom 13.04.2010, Az. 9 AZR 113/09, juris, Rn. 41ff, 46ff). 166

(5) 167

Auf die Frage der ermessensgerechten Ausübung des Widerrufs kommt es somit ebenso wenig an wie auf die Frage, ob die Voraussetzungen für einen Widerruf tatsächlich erfüllt sind. 168

2.4 169

170

Ob der Entzug des Geschäftsfahrzeugs auch deshalb unwirksam ist, weil ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und/oder ein in der Anlage 1 vorgesehenes Beteiligungsrecht des Personalreferats nicht gewahrt worden wäre, war nach alledem nicht zu entscheiden.

III. 171

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 Absatz 1 ZPO. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz als unterlegene Partei zu tragen. 172

IV. 173

Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Absatz 2 ArbGG sind nicht gegeben. 174

Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung i. S. d. § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG. Die Rechtsfragen berühren insbesondere auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Eine Rechtsfrage hat nicht allein deshalb grundsätzliche Bedeutung i. S. d. § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG, weil von ihr mehr als 20 Arbeitsverhältnisse bei dem beklagten Arbeitgeber betroffen sein können (BAG, Beschluss vom 28.06.2011, Az. 3 AZN 146/11, juris). Der Umstand, dass es vorliegend grob geschätzt rund 40 bis 60 Verfahren geben soll, genügt insofern nicht, um von einer grundsätzlichen Bedeutung auszugehen. Dass die Klärung der aufgeworfenen Rechtsfragen über das Unternehmen der Beklagten hinaus das abstrakte Interesse der Allgemeinheit an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts berühren würde, ist nicht ersichtlich. 175

Ferner lagen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Absatz 2 Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde. Insbesondere liegt in den Parallelverfahren keine (abweichende) Entscheidung einer anderen Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm oder eines anderen Landesarbeitsgerichts vor. 176

RECHTSMITTELBELEHRUNG 177

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 178

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen. 179