

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 8/04
2 Ca 1742 e/03 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 20.04.2004

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 20.04.2004 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Otten-Ewer als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter Lutz Reichstein als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter Manfred Stephan als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Elmshorn vom 20. November 2003 – Az.: 2 Ca 1742 e/03 – wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Der Kläger beansprucht von der Beklagten, ihm die Kosten einer Nachversteuerung für die private Nutzung eines Dienstfahrzeugs von der Hand zu halten.

Der Kläger war bei der Beklagten von 1969 bis zum 30.06.2001 als Werksleiter beschäftigt, wobei er im Zeitraum von 1998 bis zum 31.03.2001 gleichzeitig Mitgeschäftsführer war. Der Kläger verfügte bis zu seinem Ausscheiden über ein Dienstfahrzeug, welches ihm von der Beklagten auch zur privaten Nutzung überlassen worden war. Die Gehaltsabrechnungen des Klägers wurden in dem Schwesterunternehmen der Beklagten, der Fa. K... A..., erstellt. Für die private Nutzung des Dienstfahrzeugs wurde eine pauschale Versteuerung (im Gegensatz zu einer Versteuerung anhand eines Fahrtenbuches) vorgenommen. Bei der Pauschalversteuerung, die sich aus den individuellen Komponenten des Listenpreises des Fahrzeugs sowie der einfachen Entfernung zwischen Wohnung des Arbeitnehmers und der Betriebsstätte errechnet, legte die Beklagte im Einvernehmen mit dem Kläger eine Entfernung von 7 km anstelle tatsächlicher 21 bzw. 22 km zugrunde.

Mitte 2003 fand im Betrieb der Beklagten eine Lohnsteuerprüfung des Finanzamtes P... mit dem Ergebnis statt, dass für die Zeit von 1999 bis zum 30.06.2001 für den vom Kläger bezogenen geldwerten Vorteil für die Nutzung des Fahrzeugs für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ins. DM 9.167,- nachzuversteuern seien (Bl. 6 f. d.GA.). Daraufhin erhielt der Kläger von dem für ihn zuständigen Finanzamt drei Steuerbescheide vom 21.07.2003 über eine Steuernachzahlung über insgesamt € 2.541,33. Gegen diese Steuerbescheide legte der Kläger fristgerecht Einspruch ein.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger sämtliche steuerrechtlichen Ansprüche des Finanzamtes wegen privater Nutzung des firmeneigenen PKW's der Beklagten durch den Kläger, basierend auf der Lohnsteuerprüfung des Finanzamtes P... vom 13.06.2003 für die Kalenderjahre 1999 - 2001 von der Hand zu halten;
2. die Beklagte zu verurteilen, gegen den ihr zugestellten bzw. noch zuzustellenden Bescheid des Finanzamtes P... im Zusammenhang mit der

im Klagantrag zu 1) angegebenen Lohnsteuerprüfung Einspruch bzw. jedes andere zulässige Rechtsmittel einzulegen,

hilfsweise

im Falle der Verfristung von Rechtsmitteln / Rechtsbehelfen, den BP (Betriebsprüfungs-) Bericht / Steuerbescheid in vollständiger Form vorzulegen;

3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Ersatz derjenigen Kosten zu leisten, die ihm im Zusammenhang mit der Abwehr von Ansprüchen des Finanzamtes H...-S... aufgrund der drei im Zusammenhang mit den im Klagantrag zu 1) erwähnten Steuerbescheiden über EUR 2.541,33 entstehen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Im Übrigen wird wegen des Sach- und Streitstandes, wie er in erster Instanz zur Entscheidung vorgelegen hat, auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der dortigen Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Mit Urteil vom 20.11.2003 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass der Kläger keinen einzelvertraglich vereinbarten Anspruch auf Freistellung von der Steuerschuld habe. Ein Anspruch auf Freistellung von einer Steuernachforderung als Teil der Vergütungspflicht aus § 611 Abs. 1 BGB könnte nur dann bestehen, wenn die Parteien eine Nettolohnvereinbarung getroffen hätten, was vorliegend vom Kläger weder vorgetragen noch dargelegt worden sei. Ein Freistellungsanspruch ergebe sich auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, weil der Kläger dessen Voraussetzungen nicht dargelegt habe. Insbesondere fehle es an jeglicher Darstellung, wann für welche Person eine Nachversteuerung im Zusammenhang mit der Dienstwagennutzung erfolgt sein soll. Soweit der Kläger sich insoweit auf drei konkrete Personen beziehe, fehlten Angaben über Zeitpunkte und Art der behaupteten Nachversteuerungen. Wegen der Begründung der Abweisung der übrigen Anträge wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Gegen dieses ihm am 17.12.2003 zugestellte Urteil hat der Kläger am 09.01.2004 Berufung eingelegt und diese am 13.02.2004 begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Zwar sei das Arbeitsgericht in vertretbarer Weise davon ausgegangen, dass der Kläger eine ausdrückliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien zur Übernahme steuerlicher Nachteile im Zusammenhang mit der Dienstwagennutzung nicht dargelegt habe, indessen stehe ihm ein Freihalteanspruch auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht überzogene Anforderungen an die Darlegung der diesbezüglichen Tatbestandsvoraussetzungen gestellt. Über Jahrzehnte habe die Beklagte ihm sämtliche etwaigen Nachforderungen, aus welchen Gründen auch immer, von der Hand gehalten. Ebenso sei es ausnahmslos mit anderen Mitarbeitern der Beklagten gehandhabt worden, und zwar bezogen auf die Geschäftsführer, Werksleiter und leitenden Angestellten der Verarbeitungsgruppe S.... Zu der Verarbeitungsgruppe S... zählten die fünf Firmen K... A... F... B... GmbH in H..., die K... A... F... B... GmbH in M..., die I...-N... GmbH Druckerei in K..., die D... Druck GmbH in A... und die H... Kartonagen E. S... GmbH in P... gehörten. Die Nachversteuerung sei immer von der K... A... in H... übernommen worden. Von dort aus seien letztverbindliche Entscheidungen, insbesondere die direkte und indirekte Vergütung für die Gehaltsempfänger aller Betriebe, getroffen worden. Im Anschluss an den protokollierten BP-Bericht habe das Finanzamt für die einzelnen infrage kommenden Mitarbeiter, bei denen Nachversteuerungen erforderlich waren, entsprechend dem jeweiligen persönlichen Steuersatz, die auf die Nachversteuerung zu zahlende Lohnsteuer hochgerechnet und der K... A... einen sog. Lohnsteuerhaftungsbescheid übersandt, der dann von A... für die Beklagte bzw. den Kläger beglichen worden sei. Aufgrund einer Entscheidung aller Gesellschafter habe es insoweit eine einheitliche Praxis für alle Betriebe der Gruppe durch die K... A... gegeben. So seien den Werksleitern der Fa. I...-N... GmbH, Herrn E... und Herrn R... sowie dem Vertriebsleiter der Fa. K... A..., Herrn Dr. O..., Lohnsteuernachforderungen im Rahmen der für die Gruppe einheitlichen Praxis von der Hand gehalten worden. Seit der Entscheidung des BAG vom 17.11.1998 - 1 AZR 147/98 - beschränke sich der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht auf den Betrieb, sondern sei betriebsübergreifend auf das ganze Unternehmen zu erstrecken. Aus einer auszugsweisen und beispielhaften Abschrift aus den Unterlagen der zentralen Unternehmens-Gehaltsbuchhaltung (Anlage KB 6 zur Berufungsbegründungsschrift, Bl. 117 d.GA.), betreffend „pauschale Lohnsteuer 2000 für Fahrgeld, privat genutzte

Fahrzeuge“, ergebe sich, dass für die private PKW-Nutzung der Arbeitgeber - zur gleichzeitigen vollständigen steuerlichen Freihaltung des jeweiligen Arbeitnehmers - die 15 %ige Pauschalsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer entrichtet habe, und zwar unabhängig davon, wie lang der jeweilige Weg des Arbeitnehmers von dessen Wohnung zur Betriebsstätte gewesen sei. Wenn die Beklagte in Kenntnis der tatsächlichen Entfernung von 21 km gleichwohl eine zunächst über Jahre vom dortigen Finanzamt anerkannte steuerliche Veranlagung mit nur 7 km vorgenommen habe und sich selbst hinsichtlich der Höhe der ansonsten von ihr zu entrichtenden Pauschalsteuer nebst Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer steuerlich entlastet habe, könne eine nunmehr abweichende steuerliche Beurteilung durch ein später mit dieser Angelegenheit befasstes Finanzamt sich nicht zu seinen, des Klägers, Lasten auswirken. Vielmehr müsse die Beklagte ihn alsdann so stellen, als wenn er bzw. der Betrieb von vornherein hinsichtlich des Dienstwagens steuerlich richtig veranlagt worden wäre. Sollte eine Pauschalnachversteuerung mit 15 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer scheitern, müsste sie ihm daher den Betrag zur Verfügung stellen, der erforderlich wäre, um nicht nur die Steuerlast, sondern auch die individuelle Steuer auf diese nachträglich einkommenssteigernde Arbeitgeberleistung zu tilgen. Er fordere erstens für den Fall, dass das Finanzamt bei der Berechnung des geldwerten Vorteils nunmehr letztendlich eine maßgebliche Entfernung von 21 km zugrunde legt, dass die Beklagte die arbeitgeberseitige Pauschalversteuerung des zu versteuernden Werbungskostenanteils ebenfalls auf der Basis dieser Entfernung vornehme. Zweitens fordere er, dass die nach dieser Anpassung schließlich ggf. von ihm noch nachzuzahlenden Beträge - zzgl. fälliger Lohnsteuer - ihm von der Beklagten erstattet werden entsprechend der langjährig in der Verarbeitungsgruppe S... geübten Praxis und Gleichbehandlung mindestens der leitenden Mitarbeiter Lohnsteuernachforderungen von der Hand zu halten.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Beklagte gemäß den zuletzt gestellten Anträgen erster Instanz zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil. Insbesondere habe der Kläger einen Anspruch auf Freistellung von der Steuerlast in Anlehnung an den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht hinreichend dargelegt. Sein Vortrag hierzu sei pauschal und nicht einlassungsfähig. Das Beweisangebot, Zeugnis S..., sei als Ausforschungsbe-
weis unzulässig. Im Übrigen sei Herr S... - unstreitig - zu keinem Zeitpunkt bei der
Beklagten beschäftigt gewesen. Ihr, der Beklagten, seien weder dessen Vereinba-
rungen mit dessen Arbeitgeber noch sonstige Personalunterlagen von Mitarbeitern
der übrigen Firmen schon aus Datenschutzgründen nicht zugänglich. Soweit der Klä-
ger durchweg von einer Verarbeitungsgruppe S... spreche, ohne dieses Gebilde
rechtlich näher zu beleuchten, gebe es ein solches Gesamtunternehmen nicht, viel-
mehr handele es sich hierbei lediglich um unterschiedliche juristische Personen. Al-
lein aus dem Umstand, dass Herr S... an mehreren voneinander unabhängigen juris-
tischen Personen gesellschaftsrechtlich beteiligt sei, könne der Kläger als ehemaliger
Angestellter der Beklagten für sich keine Rechte herleiten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der in der Beru-
fungsinstanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsnieder-
schrift verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, insbesondere ist sie form- und fristgerecht eingelegt und
innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden. In der Sache
selbst konnte sie jedoch keinen Erfolg haben.

I.

Im Ergebnis zu Recht hat das Arbeitsgericht einen Freihalteanspruch des Klägers
gegenüber der Beklagten, bezogen auf etwaige Steuernachforderungen für die priva-
te Nutzung eines ihm in den Jahren 1999 bis 2001 zur Verfügung gestellten Dienst-
fahrzeugs, abgelehnt. Die mit der Berufung erhobenen Einwände des Klägers ver-
mögen ein anders Ergebnis nicht zu rechtfertigen.

1. Entgegen der in seinen Schriftsätzen angeklungenen Auffassung ist der Kläger für die Lohnsteuer, bezogen auf den geldwerten Vorteil für die private Nutzung des ihm überlassenen Dienstfahrzeugs, Steuerschuldner (§ 38 Abs. 2 EStG). Die Beklagte haftet gegenüber dem Finanzamt lediglich als Abführungsschuldnerin (§ 38 Abs. 3 EStG). Zutreffend haben die Parteien die zwei möglichen Methoden für die Berechnung des zu versteuernden geldwerten Vorteils für die private Nutzung eines Dienstfahrzeugs dargestellt.

a) Der geldwerte Sachbezug kann einerseits (1) für jeden Monat mit 1 % des inländischen Listenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung besteuert werden. Für die einfachen Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kommen nochmals 0,03 % zum Listenpreis hinzu (§§ 8 Abs. 2, 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG; Abschn. 31 Abs. 9 Ziff. 1 LStR). Andererseits (2) besteht die Möglichkeit, den geldwerten Vorteil durch Führung eines Fahrtenbuches, welches die Dienst- und Privatfahrten einzeln ausweist, zu ermitteln (§§ 8 Abs. 2, 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 3 EStG; Abschn. 31 Abs. 9 Ziff. 2 LStR). Der Arbeitgeber muss in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer die Anwendung eines der Verfahren nach den Ziffern 1 und 2 für jedes Kalenderjahr festlegen (Abschn. 31 Abs. 9 Ziff. 3 LStR).

Der Kläger trägt vor, dass die Beklagte bei den Gehaltsabrechnungen den geldwerten Vorteil für die private Nutzung des Dienstwagens nach der erstgenannten Berechnungsmethode berechnet habe, wobei sie anstelle tatsächlicher 21 Entfernungskilometer nur 7 in Ansatz gebracht habe.

b) Der geldwerte Vorteil kann demgegenüber auch mit 15 % pauschal durch den Arbeitgeber versteuert werden, soweit der geldwerte Vorteil den Betrag nicht übersteigt, den der Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG als Werbungskosten ansetzen könnte (§ 40 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 40 Abs. 3 Satz 1 EStG). Bei Arbeitnehmern kann der private Nutzwert daher bis zu € 0,30 je Entfernungskilometer durch den Arbeitgeber pauschal mit 15 % versteuert werden. Der so vom Arbeitgeber getragene Pauschsteuersatz ist für den Arbeitnehmer gemäß § 40 Abs. 1 Satz 2 EStG eine in Geldeswert bestehende Einnahme i. S. d. § 8 Abs. 1 EStG, die von ihm, dem Arbeitnehmer, zu versteuern und von ihm konsequenterweise nach

§ 40 Abs. 2 Satz 3 EStG nicht als Werbungskosten gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4, Abs. 2 EStG Steuer mindernd berücksichtigt werden kann.

Wie in der Berufungsverhandlung klar wurde, nimmt der Kläger für sich die zuletzt beschriebene Pauschversteuerung durch den Arbeitgeber in Anspruch. Indessen folgt bereits aus dem Wortlaut des § 40 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG, dass der Arbeitgeber eine Pauschversteuerung des geldwerten Vorteils des Arbeitnehmers für die private Nutzung des Dienstwagens vornehmen kann. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers ergibt sich hieraus gerade nicht. Es gibt auch in den Lohnsteuerrichtlinien kein dem Abschn. 31 Abs. 9 Ziff. 3 LStR entsprechendes Gebot für den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer die Wahl bzw. das Angebot für eine Pauschversteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG durch den Arbeitgeber zu unterbreiten. Vielmehr kann der Arbeitgeber frei darüber entscheiden, ob er den grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu versteuernden geldwerten Vorteil durch einen Pauschsteuersatz nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG „aus eigener Tasche“ an das Finanzamt abführt. Der Arbeitnehmer kann aus diesen Vorschriften keinen einzelvertraglichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Übernahme seiner Steuerpflicht herleiten. Hierfür bedarf es einer gesonderten Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zumal der Arbeitgeber mit zusätzlichen Kosten belastet wird, die an sich der Arbeitnehmer als Steuerschuldner zu tragen hätte.

2. Der Kläger beruft sich in der zweiten Instanz nicht mehr darauf, dass er mit der Beklagten einen Freihalteanspruch bzgl. etwaiger Steuernachforderungen aufgrund der privaten Nutzung des Dienstwagens ausdrücklich oder konkludent vereinbart habe. Seinem Vortrag lässt sich auch nicht entnehmen, dass er mit der Beklagten eine Vereinbarung darüber geschlossen habe (wann, wo, bei welcher Gelegenheit, mit wem?), dass die Beklagte für die private Nutzung des Firmen-PKW's von 1999 bis 2001 den Pauschsteuersatz gemäß § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG an das Finanzamt abführt. Derartige Vereinbarungen gab es mithin unstreitig nicht.

3. Der Kläger kann den Freihalteanspruch aber auch nicht mit Erfolg auf betriebliche Übung stützen. Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, dass die aufgrund dieser Verhaltensweisen

gewährten Leistungen oder Vergünstigungen auch künftig auf Dauer gewährt werden sollen (ständige Rspr. zuletzt: BAG, Urt. v. 20.01.2004 - 9 AZR 43/03 -, zit. n. juris; BAG, Urt. v. 24.06.2003 - 9 AZR 302/02 -, AP Nr. 6 u § 242 BGB ‚Betriebliche Übung‘; BAG; Urt. v. 29.04.2003 - 3 AZR 247/02 -, EzA § 1 BetrAVG ‚Betriebliche Übung‘ Nr. 4). Das Vorliegen dieser Voraussetzungen hat der Kläger indessen nicht dargelegt.

Zwar hat der Kläger erstinstanzlich pauschal behauptet und durch Zitat in der zweiten Instanz wiederholt, dass die Beklagte ihm Steuernachforderungen des Finanzamtes für die private Nutzung des Firmenwagens in der Vergangenheit stets von der Hand gehalten habe, indessen hat er trotz Bestreitens der Beklagten keinen einzigen Fall konkret vorgetragen. Insbesondere lässt sich seinem Vortrag nicht entnehmen, ob überhaupt schon jemals aufgrund einer bei der Beklagten durchgeführten Lohnsteuerprüfung Beanstandungen hinsichtlich der Versteuerung des geldwerten Vorteils des Klägers für die private Nutzung seines Dienstwagens erfolgten. Das Gegenteil dürfte der Fall sein, da der Kläger ausdrücklich behauptet, dass der Ansatz von 7 km von dem vormals zuständigen Finanzamt zu keinem Zeitpunkt gerügt bzw. ausdrücklich gebilligt worden sei. Seinem eigenen Vortrag lässt sich mithin entnehmen, dass es aufgrund der zuvor noch in A... bzw. H... durchgeführten Lohnsteuerprüfungen keine Beanstandungen und damit auch keine Lohnsteuernachforderungen, bezogen auf die private Nutzung seines Dienstwagens gab.

4. Der Kläger kann den Freihalteanspruch aber auch nicht mit Erfolg auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz i. V. m. § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG stützen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung seiner Arbeitnehmer ergibt sich aus dem allgemeinen verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz und den konkreten Ausgestaltungen, insbesondere den Differenzierungsverboten in Art. 3 Abs. 3 GG. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern gleich zu behandeln, soweit sich diese in gleicher oder vergleichbarer Situation befinden. Insbesondere bei freiwilligen Leistungen ist es dem Arbeitgeber verboten, einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen ohne sachliche Rechtfertigung oder gar willkürlich von allgemeinen oder Gruppen bezogenen Vergünstigungen auszuschließen (ständige Rspr. siehe nur: BAG, Urt. v. 19.03.2003 - 10 AZR 365/02 -, AP Nr. 248 zu § 611 BGB ‚Gratifikation‘;

BAG, Urt. v. 03.04.2003 - 6 AZR 633/01 -, AP Nr. 185 zu § 242 BGB ‚Gleichbehandlung‘; BAG, Urt. v. 23.04.2002 - 3 AZR 268/01 -, AP Nr. 54 zu § 1 BetrAVG ‚Gleichbehandlung‘). Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist mithin verletzt, wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage sachfremd schlechter stellt. Indessen verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer, sondern nur die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 10. Aufl., § 112 Rn. 5 m. w. N.).

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vermochte der Kläger vorliegend indessen nicht darzulegen. Der Kläger trägt vor, dass die Schwestergesellschaft der Beklagten, die Fa. K... A..., stets zumindest für die leitenden Angestellten und Geschäftsführer der Firmengruppe S... im Rahmen von Steuerprüfungen erfolgte Steuernachforderungen für die private Nutzung von Dienstfahrzeugen beglichen und weder der Beklagten noch den jeweiligen Mitarbeitern in Rechnung gestellt habe. Er benennt hierzu auch konkret drei Mitarbeiter, die bei den unterschiedlichen Schwestergesellschaften angestellt waren.

a) Dieser Vortrag - und insoweit folgt die Kammer der Begründung des Arbeitsgerichts - ist indessen unsubstantiiert. Es lässt sich dem Vortrag gerade nicht entnehmen, dass bei den vom Kläger benannten Personen überhaupt schon einmal aufgrund einer Lohnsteuerprüfung des Finanzamtes Steuernachforderungen im Zusammenhang mit der Nutzung eines Firmenwagens erhoben wurden. Wann soll dies gewesen sein? Aber auch wenn man diesen pauschalen Vortrag des Klägers als wahr unterstellt, lässt sich hieraus gerade noch keine allgemeine Regelung entnehmen, dass allen leitenden Geschäftsführern und leitenden Angestellten der Firmengruppe S... etwaige Steuernachforderungen im Zusammenhang mit der Nutzung eines Dienstwagens von der Beklagten von der Hand gehalten worden sind. Der Kläger beruft sich auf eine allgemein übliche Handhabung, bezogen auf die Geschäftsführer und leitenden Angestellten der Firmengruppe S..., benennt indessen nur drei Personen, die die behauptete Vergünstigung von der Beklagten erhalten haben sollten. Eine Besserstellung von einzelnen Arbeitnehmern ist jedoch grundsätzlich zulässig (BAG, Urt. v. 13.02.2002 - 5 AZR 713/00 -, DB 02, 381). Darüber hinaus wird bereits an dieser Stelle deutlich, dass sich der Kläger gegenüber der Beklagten

nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen kann. Er behauptet nämlich nicht, dass die Beklagte generell allen leitenden Angestellten der Firmengruppe etwaige Steuernachforderungen von der Hand gehalten habe, sondern die Fa. K... A... GmbH in H....

b) Der Kläger beruft sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz im Verhältnis zu den Geschäftsführern und leitenden Angestellten in der Unternehmensgruppe S.... Der Gleichbehandlungsgrundsatz erstrecke sich auf das gesamte Unternehmen. Dabei verkennt der Kläger jedoch, dass es sich vorliegend bei den einzelnen selbstständigen Schwestergesellschaften gerade nicht um ein Unternehmen, sondern um fünf selbstständige Unternehmen handelt.

Während das Bundesarbeitsgericht die Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers nur bezogen auf die Mitarbeiter eines Betriebs erstreckt hatte, ist das Bundesarbeitsgericht nunmehr in dem Urteil vom 17.11.1998 - 1 AZR 147/98 - (AP Nr. 162 zu § 242 ‚Gleichbehandlung‘) einer in der Literatur verbreiteten Meinung gefolgt, wonach der Gleichbehandlungsgrundsatz grundsätzlich betriebsübergreifend auf das ganze Unternehmen zu erstrecken ist. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei seinem Wesen nach Kompetenz bezogen, beziehe sich also auf den Bereich, auf den sich die gebundene Regelungskompetenz erstrecke. Das spreche für den Unternehmensbezug des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, denn dieser richte sich an den Arbeitgeber, der mit dem Unternehmensträger identisch sei. Als Normadressat sei er für das Unternehmen in seiner Gesamtheit verantwortlich.

Diesen Ausführungen schließt sich die Kammer uneingeschränkt an. Für die betriebsübergreifende Gültigkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf alle Betriebe eines Unternehmens spricht auch der Umstand, dass die zum Teil schwierige Abgrenzung von unselbstständigen Betriebsteilen und selbstständigen Betrieben keinen verlässlichen Anhaltspunkt dafür bietet, ob der Arbeitgeber zur Gleichbehandlung verschiedener Betriebe eines Unternehmens verpflichtet ist oder nicht (Küttner/ Kania, Personalbuch 2003, ‚Gleichbehandlung‘ Rz. 12). Vielfach dürfte indessen eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer in verschiedenen Betrieben durch sachlich gerechtfertigte Gruppenbildung der einzelnen Betriebe sachlich gerechtfertigt sein.

Die zur Unternehmensgruppe S... zählenden Firmen sind jedoch nicht einzelne selbstständige Betriebe eines Unternehmens, sondern ihrerseits selbstständige Unternehmen. Bei einem Unternehmen im Rechtssinne handelt es sich immer um einen einheitlichen Rechtsträger. Das Unternehmen ist mithin identisch mit der Gesellschaft, d.h. dem jeweiligen Rechtsträger (OHG, KG, AG, GmbH). Die rechtliche Selbstständigkeit eines Unternehmens geht auch nicht etwa dadurch verloren, dass es seinerseits von einem oder mehreren anderen Unternehmen wirtschaftlich abhängig ist. Ein Unternehmen kann sich zwar aus mehreren Betrieben zusammensetzen, indessen bilden mehrere selbstständige Unternehmen keinen einheitlichen Rechtsträger.

Eine unternehmensübergreifende Geltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes im Konzern wird zu Recht einhellig abgelehnt (BAG, Urt. v. 19.11.192 - 10 AZR 290/91 - AP Nr. 145 zu § 611 BGB ‚Gratifikation‘; Küttner/ Kania, aaO., ‚Gleichbehandlung‘ Rz. 12; Schaub, aaO.; § 112 Rz. 15). Normadressat des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist stets der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, „seine“ Arbeitnehmer gleich zu behandeln. Er ist bei der Gewährung freiwilliger Leistungen nicht verpflichtet, allgemeine Regelungen anderer Unternehmen zugrunde zu legen. Auf den vorliegenden Fall angewandt bedeutet dies, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, den Kläger in Bezug auf dessen Steuerschulden für die private Nutzung des Dienstwagens genauso zu behandeln, wie es möglicherweise die Fa. K... A... gegenüber deren leitenden Mitarbeitern getan hat. Der Gleichbehandlungsgrundsatz erstreckt sich nicht auf das selbstständige Schwesterunternehmen.

5. Soweit der Kläger einwendet, dass bei den an ihn gerichteten Steuerbescheiden nicht berücksichtigt worden sei, dass die Beklagte bereits einen pauschalierten Steuersatz, berechnet nach einer Entfernungsdifferenz von 7 km, an das Finanzamt abgeführt habe, muss er diesen Einwand in dem steuerrechtlichen Anfechtungsverfahren geltend machen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zu Ziff. 2 und 3 ebenfalls zu Recht abgewiesen. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann insoweit auf Ziff. II. bis III. der angefochtenen Entscheidung verwiesen werden. Das Berufungsvorbringen des Klägers rechtfertigt kein anderes Ergebnis, zumal er seinen diesbezüglichen erstinstanzlichen Vortrag lediglich wiederholt hat.

III.

Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gründe, für die Zulassung der Revision, liegen nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...