

BAG: Überprüfungsklausel verpflichtet Arbeitgeber nicht zur Anpassung von Sonderzahlungen nach billigem Ermessen

BGB §§ 305 I, 307, 308 Nr. 4, 315 I, 362 I

1. § 315 I BGB setzt grundsätzlich eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung voraus, dass eine Partei den Inhalt einer Vertragsleistung einseitig bestimmen kann.
2. Ist in AGB geregelt, dass die Obergrenze für Sonderzahlungen alle zwei Jahre überprüft wird, kann dies eine Verpflichtung begründen, die Obergrenze regelmäßig zu überprüfen und das Ergebnis mitzuteilen. Eine Pflicht zur Überprüfung begründet aber regelmäßig keine Verpflichtung, die Obergrenze anzupassen.
3. Eine Überprüfungsklausel ohne Anpassungspflicht ist nicht sinnlos. Durch die Klausel wird sichergestellt, dass die Überprüfung nicht vergessen wird und die Belegschaft sie einfordern kann. Sofern auf die Überprüfung hin keine Anpassung erfolgt, besteht ein gewisser Legitimations- und Begründungsdruck gegenüber der Belegschaft. (Orientierungssätze des Gerichts, von den Verfassern bearbeitet und gekürzt)

BAG, Urteil vom 27.2.2019 – 10 AZR 341/18
(LAG Schleswig-Holstein), BeckRS 2019, 9436

Sachverhalt

Der Kläger forderte von der Beklagten die Zahlung von weiterem Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld auf Grundlage eines für ihn geltenden Leistungspaketes. Das Leistungspaket sah ein Weihnachtsgeld in Höhe von 50 % und ein Urlaubsgeld in Höhe von 70 % eines Monatsentgelts vor. Dabei galt für das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld eine alle zwei Jahre zu überprüfende Obergrenze von „z.Zt. DM 8.000“. Das Leistungspaket sah ferner vor, dass grundsätzlich tariflich ausgehandelte Gehaltssteigerungen an die Beschäftigten der nicht tarifgebundenen Beklagten weiterzugeben seien. Die Beklagte gab tariflich ausgehandelte Gehaltssteigerungen auch tatsächlich an die Beschäftigten weiter. Die Obergrenze für das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld beließ die Beklagte jedoch (mit Ausnahme einer Umrechnung in EUR 4.090,34) stets unverändert.

Der Kläger machte in den Vorinstanzen erfolglos geltend, sein Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sei ohne Berücksichtigung der bisherigen Obergrenze zu berechnen. Die Beklagte hätte die Obergrenze gemäß § 315 I BGB alle zwei Jahre anpassen müssen. Die Anpassung habe gemäß § 315 III BGB deshalb durch das Gericht zu erfolgen.

Entscheidung

Die Revision blieb ohne Erfolg. Der Kläger habe einen Anspruch auf Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld lediglich unter Berücksichtigung der Obergrenze von EUR 4.090,34. Ein Anspruch auf Erhöhung der Obergrenze nach billigem Ermessen gemäß § 315 I BGB bestehe

hingegen nicht. Ein solcher Anspruch setze eine ausdrückliche oder konkludente rechtsgeschäftliche Vereinbarung voraus, die hier nicht gegeben sei. Die Auslegung des als AGB einzustufenden Leistungspaketes ergebe, dass die Obergrenze lediglich alle zwei Jahre zu überprüfen und das Ergebnis dieser Überprüfung den Beschäftigten mitzuteilen sei.

Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus dem der Obergrenze vorangestellten „zurzeit“, da damit lediglich die Möglichkeit einer späteren Änderung der Obergrenze hervorgehoben werde. Auch ein Vergleich mit der im Leistungspaket vereinbarten verpflichtenden Weitergabe von tariflichen Gehaltssteigerungen verdeutliche, dass in Bezug auf das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld gerade keine Anpassungspflicht vereinbart werden sollte. Auch sei der Einwand des Klägers unzutreffend, eine Überprüfungsklausel ohne Anpassungspflicht sei sinnlos. Denn die Klausel stelle sicher, dass die Überprüfung der Obergrenze nicht vergessen werde und die Belegschaft sie einfordern könne. Sofern auf die Überprüfung hin keine Anpassung erfolge, bestünde ein gewisser Legitimations- und Begründungsdruck des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft. Die Pflicht zur regelmäßigen Überprüfung sei für die betroffenen Arbeitnehmer deshalb grundsätzlich auch dann vorteilhaft, wenn keine Anpassungspflicht bestehe.

Praxishinweis

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Sie verdeutlicht die praxisrelevante Unterscheidung zwischen Überprüfungs- und Anpassungsklauseln und schafft ein höheres Maß an Rechtssicherheit. Von einer Pflicht zur Entgeltanpassung ist richtigerweise nur dann auszugehen, wenn ergänzende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass mehr als eine bloße Überprüfung (international häufig „Compensation Review Process“) vereinbart werden sollte. Bei der Klauselgestaltung sollte das Nichtbestehen von Anpassungspflichten dennoch möglichst ausdrücklich klargestellt werden, um spätere Auslegungstreitigkeiten zu vermeiden.

Ist hingegen – anders als im vorliegenden Fall – zunächst gar kein Betrag für eine vereinbarte Sonderzahlung festgelegt, besteht regelmäßig eine Pflicht zur Bestimmung der Leistung nach billigem Ermessen gemäß § 315 I BGB (vgl. bspw. für einen Ermessensbonus BAG, Ur. v. 3.8.2016, BeckRS 2016, 72724 = GWR 2016, 466 [Neumann]).

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Nils Neumann, LL. M. (London) und
Rechtsanwältin Leonie Meißner, LL. M. (London),
beide K&L Gates LLP, Berlin