

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 4 Sa 360/17**

4 Ca 146/17 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Verkündet am 12.04.2018

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.04.2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 14.07.2017 – 4 Ca 146/17 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

## Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet war, die für das zusätzliche erfolgsbezogene Urlaubs- und Weihnachtsgeld relevante Bemessungs-Obergrenze nach billigem Ermessen zu bestimmen und die Zahlungen für den Kläger entsprechend zu erhöhen.

Der Kläger trat am 01. September 1984 in die Dienste der tarifgebundenen D. W. AG. 1996 wurde die nicht tarifgebundene Tochtergesellschaft D. A. GmbH gegründet, auf die das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Betriebsübergangs auf die heutige Beklagte überging. Die Beklagte ist die Rechtsnachfolgerin und ebenfalls nicht tarifgebunden.

Zum Ausgleich des Entfalls der Tarifbindung führte die damalige D. A. GmbH im Jahre 1996 ein Leistungspaket ein. Dieses vereinbarte die D. A. GmbH ab Juli 1996 mit allen neu eingestellten Mitarbeitern und ab diesem Zeitpunkt auch Schritt für Schritt mit den damals zuvor bei der D. W. AG beschäftigten Arbeitnehmern.

Der Kläger, der als Fertigungsingenieur bei der Beklagten tätig ist, vereinbarte im Jahre 2000 in einem ab 01. Oktober 2000 gültigen schriftlichen Arbeitsvertrag mit der D. A. GmbH bezüglich des Leistungspaketes Folgendes:

- „6.2 Das „Leistungspaket A.“ ist Bestandteil dieses Vertrages und liegt als Anlage bei. Beachten Sie dort insbesondere die Ziffern 4.2 (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), 4.4 (Aussetzen von Gehaltsbestandteilen in wirtschaftlicher Notlage) und 7. (Entgeltfortzahlung).“

Zum Entgeltniveau heißt es im Abschnitt 4 des Leistungspaketes mit Stand Juli 1996 wie folgt:

- „4.1 In der A. GmbH werden marktgerechte Gehälter gezahlt. Es erfolgt mangels Tarifbindung keine Eingruppierung, z. B. entsprechend den Bestimmungen der Metallindustrie. Das Gehalt unterteilt sich in ein Grundgehalt als anforderungsbezogenem Entgeltbestandteil und einen freiwilligen, erfolgsbezogenen Prämienanteil.
- 4.2. Es wird ein Jahresgehalt vereinbart, welches sich unterteilt in 12 Monatsentgelte. Das Monatsentgelt besteht aus einem anforderungsbezogenen und einem erfolgsbezogenen Teil gemäß Ziffer 4.1.
- 4.20.1 Zusätzlich werden 50 % eines Monatsentgeltes als zusätzliches Urlaubsgeld (zahlbar mit dem Mai-Entgelt) und 70 % eines Monatsentgeltes als Weihnachtsgeld (zahlbar mit dem November-Entgelt) als pauschale, Erfolgsbeteiligung gewährt. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt, bei zeitweilig ruhendem Arbeitsverhältnis, sowie bei krankheitsbedingten und unentschuldigtem Fehlzeiten werden Urlaub- und Weihnachtsgeld nur anteilig für die Zeiten gewährt, in denen eine Arbeitsleistung für die A. GmbH erfolgt. Die anteilige Kürzung erfolgt nicht bei Fehlzeiten aufgrund nicht selbstverschuldeter Arbeitsunfälle. Urlaubs- und Weihnachtsgeld gelten als Vorschuss, der zurückgefordert werden kann, wenn die für die Zahlung vorausgesetzte Arbeitsleistung nicht erbracht wird.
- 4.20.2 Für das zusätzliche erfolgsbezogene Urlaubs- und Weihnachtsgeld gilt eine Bemessungs-Obergrenze eines entsprechenden Monatsentgeltes von zZt. DM 8.000,-. Diese Obergrenze wird alle 2 Jahre überprüft.
- 4.20.3 ...
- 4.3 Die A. GmbH wird die in der Metallindustrie Schleswig-Holstein zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Gehaltssteigerungen in Summe, bezogen auf das anforderungsbezogene Entgelt freiwillig an alle Beschäftigten weitergeben, soweit dies aus wirtschaftlichen Gründen vertretbar ist und soweit es sich nicht um strukturelle Änderungen handelt. Die Beurteilung der wirtschaftlichen Situation wird dabei an den Plan- und Ist-Zahlen sowie der generellen Einschätzung der weiteren Geschäftssituation erfolgen. Hierüber entscheidet die Geschäftsleitung jeweils nach entsprechendem Tarifabschluß. Die Entscheidung ist mit dem Betriebsrat vor Umsetzung zu beraten. Die zur Verfügung stehende Summe wird zu 50 % als generelle, kollektive Erhöhung auf das anforderungsbezogene Gehalt weitergegeben. Die übrigen 50 % sind der individuellen Gehaltsüberprüfung vorbehalten.

...“

Bei der Festlegung der Bemessungs-Obergrenze in der Regelung 4.20.2 stellte die D. A. GmbH seinerzeit auf die damalige AT-Grenze von DM 7.796,00 (Metall-Entgelttarifvertrag Schleswig-Holstein) ab und rundete diese um ca. 3 % im Hinblick auf die für 1997 erwartete tarifliche Entwicklung auf insgesamt 8.000,00 DM auf.

Die D. A. GmbH beziehungsweise Beklagte gaben seit 1996 die Tarifierhöhungen der Metallindustrie grundsätzlich an ihre Mitarbeiter weiter. Dies geschah nach Kritik aus der Belegschaft entgegen der Regelung in 4.3 des Leistungspaketes nicht differenziert, sondern in voller Höhe an alle Mitarbeiter.

Die für das zusätzliche erfolgsbezogene Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Leistungspaket bestimmte Grenze von DM 8.000,00 (4.090,34 EUR) erhöhte die D. A. GmbH beziehungsweise die Beklagte seit 1996 nicht.

Im Jahre 1996 lagen 12 Mitarbeiter über der Bemessungs-Obergrenze, mithin 11,65 % der seinerzeit beschäftigten 103 Mitarbeiter. Im Jahre 2000 lagen 12,92 % der beschäftigten Mitarbeiter mit ihrem Monatsentgelt über dieser Grenze, nämlich 23 Mitarbeiter von 178 Beschäftigten. Im Jahre 2016 lagen 92 der 305 beschäftigten Mitarbeiter mit ihrem Monatsentgelt oberhalb der Bemessungs-Obergrenze, mithin 30,16 % der Belegschaft. Nach Darstellung der Beklagten sollen ca. 40 Mitarbeiter ein monatliches Gehalt von über 4.090,00 EUR bis 5.000,00 EUR erzielen, ca. 60 Mitarbeiter ein monatliches Gehalt über 5.000,00 EUR hinaus.

Die Gehälter im einschlägigen Tarifbereich der Metallindustrie stiegen im Zeitraum zwischen 1996 und dem Jahre 2015 um 62,33 %. Die Preisentwicklung verzeichnete seit Einführung des Leistungspaketes bis zum Jahre 2015 eine Inflationsrate von 31,08 %.

Die tarifdynamische AT-Grenze nach dem Manteltarifvertrag der Metallindustrie im Tarifgebiet Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern betrug ab 01. April 2015 EUR 6.730,00 und im Jahre 2017 EUR 7.060,00.

Die Beklagte überprüfte im Jahre 2015 die Bemessungs-Obergrenze. Die Überprüfung fand im Nachgang zu einer Betriebsratssitzung statt, in der der Betriebsrat diese Frage aufwarf. Am 16. Dezember 2015 entschied die Beklagte, es bei der Bemessungs-Obergrenze in der bisherigen Höhe zu belassen. Darüber informierte sie den Betriebsrat.

Das Bruttomonatsentgelt des Klägers ohne Zulage, Prämie und tarifliche Sonderzahlung betrug im Jahre 2015 und im Jahre 2016 EUR 5.943,26. Die Beklagte berechnete das Urlaub- und Weihnachtsgeld des Klägers für die Jahre 2015 und 2016 begrenzt nach der Bemessungs-Obergrenze.

Der Betriebsrat der D. A. GmbH schloss unter dem 04. April 1997 und unter dem 22. Dezember 1999 mit der Geschäftsleitung jeweils eine „Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld)“. In beiden Betriebsvereinbarungen heißt es in Ziffer 2., die Betriebsvereinbarung regule die Art und Weise der Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung in Abweichung zum bisherigen Verfahren.

Ziffer 3. der Betriebsvereinbarung enthält jeweils Regelungen zum Zeitpunkt der Zahlung.

In Ziffer 5. heißt es übereinstimmend in beiden Betriebsvereinbarungen zur Berechnung:

„Für die Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung wird als Stichtag der 1. Mai bzw. der 1. Dezember des jeweiligen Jahres zugrunde gelegt. Hierbei wird das arbeitsvertragliche Brutto Lohn-/Gehalt in Höhe von 100 % berücksichtigt, außer Betracht bleiben:

- einmalige Sonderzahlungen, wie z. B. Jubiläumsgeld, Weihnachts-sonderzahlungen usw., Trennungsgelder, Fahrtkosten, Fernauslösungen
- Nahauslösungen nur, soweit sie nicht als Einkommen zu versteuern sind,
- vermögenswirksame Leistungen und dergleichen, sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle
- Vergütung für Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge.“

Der Kläger begehrt Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Berücksichtigung seines vollständigen Monatsentgelts in Höhe von 5.943,26 EUR ohne Berücksichtigung der Bemessungs-Obergrenze von 4.090,34 EUR.

Der Kläger hat die Rechtsauffassung vertreten, die Beklagte sei aufgrund der Regelung in Ziffer 4.20.2 des Leistungspaketes verpflichtet, die Überprüfung der Obergrenze nach billigem Ermessen vorzunehmen und nach den Grundsätzen billigen Ermessens die Obergrenze auch zu erhöhen. Dem sei die Beklagte in der Vergangenheit und auch im Jahre 2015 nicht nachgekommen, weshalb nunmehr die Bestimmung durch das Gericht zu erfolgen habe. Ergebnis einer solchen Bestimmung könne nur die Festsetzung einer Obergrenze sein, die jedenfalls nicht unter seinem derzeitigen Monatsentgelt von 5.943,26 EUR liegen dürfe.

Die Beklagte – so hat der Kläger gemeint – habe die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes in ihr billiges Ermessen gestellt, weil sie sich vorbehalten habe, die Bemessungs-Obergrenze alle zwei Jahre zu überprüfen und als Ergebnis der Überprüfung diese beizubehalten oder zu verändern.

Unmittelbare Auswirkung auf die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes habe die Überprüfungsentscheidung für diejenigen Arbeitnehmer, deren Monatsentgelt oberhalb der bisherigen Bemessens-Obergrenze liege. Für diese Mitarbeiter lege die Beklagte mit ihrer Überprüfungsentscheidung unmittelbar die Höhe eines Vergütungsbestandteiles selbst fest, weshalb sie diese Bestimmung nach billigem Ermessen vorzunehmen habe. Aus den vertraglichen Regelungen ergebe sich ein Leistungsanspruch, dessen Höhe nicht endgültig festgesetzt sei, sondern dessen Bestimmung die Beklagte sich in Absatz 4.20.2 vorbehalten habe.

Diese Überprüfungspflicht sei rechtsverbindlich. Auf diese Überprüfungspflicht finde auch § 315 BGB Anwendung. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei ein Leistungsbestimmungsvorbehalt überhaupt nur dann wirksam, wenn dem Vertragspartner – hier Arbeitnehmer – der Schutz des § 315 BGB gewährt werde.

Die Beklagte – so hat der Kläger gemeint – habe in der Vergangenheit und auch im Jahre 2015 keine Entscheidung nach billigem Ermessen getroffen. Dem Betriebsrat sei in den vergangenen Jahren keine Begründung für die ablehnende Haltung genannt worden mit Ausnahme des Hinweises darauf, eine Erhöhung sei ihr schlicht zu teuer. Die Beklagte habe daher nicht verbindlich die Leistung bestimmt, weshalb dies durch das Gericht zu erfolgen habe. Dabei sei zu berücksichtigen, dass es bei der Festsetzung der Bemessungs-Obergrenze seinerzeit darum gegangen sei, an die Grenze zu den AT-Gehältern anzuknüpfen. Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld sollte für die „Besserverdiener“ begrenzt werden. Durch den festzustellenden erheblichen Anstieg der Gehälter über die seinerzeitige Obergrenze werde diese ihrem Sinn und Zweck aber nicht mehr gerecht. Sie betreffe nun zahlreiche Mitarbeiter mit Gehältern, die innerhalb der Gehaltsstruktur der Beklagten im mittleren Bereich angesiedelt seien. Die Zwecksetzung der Obergrenze erfordere deshalb die Ausübung billigen Ermessens dahin, dass eine Angleichung der Obergrenze entweder an die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung oder an die AT-Grenze der Metallindustrie zu erfolgen habe.

Der Kläger hat – soweit für die Berufung noch von Interesse – beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Weihnachtsgeld für das Jahr 2015 in Höhe von 1.297,28 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2016 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn zusätzliches Urlaubsgeld für das Jahr 2016 in Höhe von 926,46 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2016 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Weihnachtsgeld für das Jahr 2016 in Höhe von 1.297,28 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, sie müsse die Bemessungs-Obergrenze nicht nach billigem Ermessen überprüfen und festsetzen. Bei der Regelung in Absatz 4.20.2 des Leistungspaketes handele es sich um reine Absichtserklärung ohne Rechtswirkung. § 315 BGB sei nicht anwendbar, weil es sich nicht um eine einseitige Leistungsbestimmung handele, sondern um einen rechtlich neutralen Überprüfungsvorbehalt der Berechnungsgrundlage einer der Höhe nach bestimmaren Zahlung. Der Kläger verkenne die Rechtsnatur der streitgegenständlichen Sonderzahlungen und scheine von einem Zahlungsvorbehalt oder einem Ermessensvorbehalt auszugehen, deren Höhe sie – Beklagte – zu bestimmen habe. Darum gehe es aber nicht. Vorliegend handele es sich um eine objektiv berechenbare jährliche Einmalzahlung. Aus dem Überprüfungsvorbehalt lasse sich kein Recht auf Überprüfung gemäß § 315 BGB herleiten. Hinzuweisen sei insoweit auf die Rechtsprechung, wonach ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber auch nicht durch betriebliche Übung zur endlosen Weitergabe von Tarifierhöhungen gezwungen werde. Diese Rechtsprechung sei auf den hier zu beurteilenden Sachverhalt ohne weiteres übertragbar. Wenn ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber wie die Beklagte schon nicht durch betriebliche Übung an Tarifierhöhungen gebunden werden könne, so könne sie erst recht nicht an AT-Grenzen als Bemessens-Obergrenzen gebunden sein. Auch dort gehe es letztlich um die Frage, ob die Vergütung erhöht werde. Der Kläger wolle eine Überprüfungspflicht in eine Erhöhungspflicht umdeuten, von der nur nach billigem Ermessen Abstand genommen werden könne. Dies gebe die Regelung nicht her.

Aber selbst nach dem Maßstab des billigen Ermessens habe sie – so hat die Beklagte gemeint – fehlerfrei von einer Erhöhung der Bemessungs-Obergrenze in der Vergangenheit und auch im Jahre 2015 absehen dürfen. Das Schutzinteresse der Mitarbeiter an der Erhöhung der Bemessungs-Obergrenze sei gering. Es handele sich insbesondere nicht um laufende Gehaltszahlungen. Für sie sei wesentlich, dass sie jedes Jahr die Entscheidung getroffen habe, grundsätzlich die Tarifentwicklung in voller Höhe an alle Mitarbeiter weiterzugeben. Zu einer weiteren wirtschaftlichen Belastung – resultierend aus einer Erhöhung der Bemessungs-Obergrenze – sei sie nicht bereit gewesen und habe auch keine Veranlassung dafür gesehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, bei der Regelung in Absatz 4.20.2 handele es sich nicht um eine erzwingbare Verpflichtung der Beklagten, jährlich generell oder unter bestimmten Voraussetzungen über eine in der Anhebung der Obergrenze liegende Gehaltserhöhung zu entscheiden. Der Bestimmung lasse sich nicht zuverlässig entnehmen, dass sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten beziehungsweise die Beklagte ihrer Freiheit begeben hätte, über Gehaltserhöhungen jeweils autonom zu entscheiden. Eine solche Lesart folge weder aus dem Wortlaut, dem gesetzlichen Gesamtzusammenhang noch aus der Gesamtbetrachtung der so genannten Leistungsvereinbarung. Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anwendung billigen Ermessens bei Weihnachtsgratifikationen beziehungsweise bei Ermessensboni lasse sich nichts ableiten.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm am 24. Juli 2017 zugestellte Urteil am 16. August 2017 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist bis 24. Oktober 2017 am 23. Oktober 2017 begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft seinen erstinstanzlichen Vortrag.

Er ist der Auffassung, die Beklagte sei vertraglich verpflichtet, die Bemessungs-Obergrenze alle zwei Jahre zu überprüfen. Die Formulierung im Leistungspaket sei insoweit unbeding und vorbehaltlos. Nähme man eine völlige Freiheit an, ob überprüft werde oder nicht, so wäre die Klausel überflüssig. § 315 BGB sei auch auf die Überprüfungspflicht anwendbar. Mit dem Vorbehalt, die Bemessungs-Obergrenze zu überprüfen / zu verändern, habe sich die Beklagte das Recht vorbehalten, die Höhe festzulegen. Ob dieser Vorbehalt zur Festlegung der Höhe der Leistung rechtstechnisch durch die Änderung der Bemessungs-Obergrenze oder durch die schlichte Festlegung eines Betrages erfolge, sei unbeachtlich. Der Kläger könne die Überprüfungsvereinbarung nicht anders als über die Anwendung von § 315 BGB

realisieren. Anderenfalls handele es sich um eine völlig bedeutungslose Floskel. Läge eine Rechtsverpflichtung zur Überprüfung vor, so müsse ihm auch der Schutz der Durchsetzung über § 315 BGB gewährt werden. Die Bemessungs-Obergrenze sei mit dem Maßstab des § 315 BGB zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern, weil die Beklagte mit der streitgegenständlichen Regelung einen ausfüllungsbedürftigen Spielraum geschaffen habe und bei ihr das einseitige Leistungsbestimmungsrecht liege. Dem Maßstab billigen Ermessens entspreche aus seiner Sicht nur eine Entscheidung, wodurch die Bemessungs-Obergrenze auf mindestens 5.943,26 EUR anzuheben sei. Dafür spreche zunächst der Zweck der im Leistungspaket gesetzten Obergrenze. Dieser bestehe darin, allen Mitarbeitern grundsätzlich ein zusätzliches Urlaubsgeld von 50 % und ein Weihnachtsgeld von 70 % eines vollständigen ungekürzten Monatsentgelts zukommen zu lassen. Davon ausgenommen werden sollten ausnahmsweise lediglich besonders hohe Gehälter,

wobei man an die „AT-Grenze“ angeknüpft habe. Mittlerweile lägen etwa 30 % der Mitarbeiter oberhalb dieser Bemessungsgrenze. Es handele sich dabei nicht mehr um Besserverdiener. Die Zunahme der oberhalb dieser Bemessungsgrenze liegenden Mitarbeiter beruhe insbesondere auf der seit 1996 stattgefundenen Lohnentwicklung unter Berücksichtigung der Preissteigerungsrate. Eine dennoch unveränderte Beibehaltung der Bemessungs-Obergrenze werde dem Sinn und Zweck einer solchen nicht mehr gerecht.

Im Übrigen – so meint der Kläger – habe er ohnehin aus der Regelung in Ziffer 5. Der „Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsvergütung“ des Jahres 1999 bezogen auf das Urlaubsgeld einen Anspruch darauf, sein Bruttoentgelt in Höhe von 100 % zu berücksichtigen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 14.07.2017 – 4 Ca 146/17 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

1. ihm Weihnachtsgeld für das Jahr 2015 in Höhe von 1.297,28 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz sei dem 01.12.2015 zu zahlen,
2. an ihn zusätzliches Urlaubsgeld für das Jahr 2016 in Höhe von 926,46 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2016 zu zahlen,
3. an ihn Weihnachtsgeld für das Jahr 2016 in Höhe von 1.297,28 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2016 zu zahlen.
- 4.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und ist der Auffassung, der Vorbehalt der Überprüfung der Bemessungs-Obergrenze führe nicht zu einer Verpflichtung, die Obergrenze zu überprüfen. Selbst wenn eine solche Verpflichtung bestünde, unterläge sie nicht den Grundsätzen billigen Ermessens und selbst bei einer Verpflichtung zur Überprüfung nach billigem Ermessen sie dieses gewahrt.

Bei der Pflicht zur Überprüfung handele es sich um eine unverbindliche Absichtserklärung. Diese sei wegen des in der betrieblichen Praxis nicht zu unterschätzenden Legitimations- und Begründungsdruckes auch nicht sinnlos. § 315 BGB sei auf die Überprüfung nicht anwendbar. Es handele sich bei dem Vorbehalt der Überprüfung der Bemessungs-Obergrenze nicht um ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht. Die Leistung sei bereits durch das Leistungspaket in Verbindung mit der jeweiligen Vergütung bestimmt. Absatz 4.20.2 regle gerade nicht, dass sie die Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes dem Grunde oder der Höhe

nach bestimme. Es gebe keine „Arbeitgeberentscheidung“, die über die Höhe oder die Berechnungsfaktoren der Jahressonderzahlungen bestimme. Der Arbeitnehmer wisse, in welcher Höhe er die Sonderzahlung erhalte. Dies sei der maßgebliche Unterschied zu den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, auf die sich der Kläger berufe. Selbstverständlich mache es einen Unterschied, ob der Arbeitnehmer keine Sicherheit dahin habe, ob und in welcher Höhe überhaupt eine Sonderzahlung geleistet werde, oder ob er – wie hier – Anspruch auf eine der Höhe nach bestimmte Sonderzahlung habe, die lediglich mit der Chance verbunden sei, dass der Arbeitgeber einen Faktor überprüfe und gegebenenfalls erhöhen könnte. Das billige Ermessen diene dem Schutz des Arbeitnehmers davor, dass ihm eine erwartete Zahlung aus willkürlichen Gründen vorenthalten werde. Diese Gefahr bestehe hier nicht.

§ 307 BGB sei ebenfalls nicht anwendbar, weil es sich um eine der AGB-Kontrolle nicht zugängliche Preisbestimmung handele.

In jedem Fall halte ihre Überprüfungsentscheidung aber dem Maßstab billigen Ermessens statt. Es sei aus keinem Gesichtspunkt ersichtlich, weshalb die Bemessungs-Obergrenze ausgerechnet auf das Monatsgehalt des Klägers angehoben werden müsse. Das Leistungspaket sei auf den einhergehenden Verlust der Tarifbindung zurückzuführen. Es sei um eine Begrenzung der immerhin freiwillig eingegangenen Verpflichtung zur Leistung von Sonderzahlungen gegangen. Dafür sei eine Bemessungsgrenze eingezogen worden, und zwar gerade in der Erwartung, dass die Gehälter in seinerzeit nicht vorhersehbarem Maße ansteigen würden. Der Inflationsausgleich sei bereits bei den laufenden Gehältern berücksichtigt worden. Der Kläger konstruiere über den Hinweis auf § 315 BGB einen Anspruch auf angemessene Erhöhung der Obergrenze. Im Übrigen sei die Kappung der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlungen kein Nachteil, sondern ein von vornherein der Höhe nach eingeschränkter Vorteil. Zudem lägen im Jahre 2016 noch fast 70 % ihrer Mitarbeiter mit ihrem Monatsgehalt unterhalb der Bemessungs-Obergrenze des Jahres 1996. Diese hätten in der Vergangenheit aber an den grundsätzlich in voller Höhe weitergegebenen tariflichen Erhöhungen partizipiert. Entsprechend habe sich auch deren Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöht. Sie – Beklagte – habe deshalb keine

Veranlassung gesehen, die Bemessungs-Obergrenze zu erhöhen, weil sich die Anzahl der nun oberhalb der Grenze liegenden Mitarbeiter zwischen 1996 und 2016 von 11,65 % auf 30,16 % erhöht habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird Bezug genommen auf den Inhalt der in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zutreffend abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die weitergehenden Weihnachtsgelder und das weitergehende Urlaubsgeld. Die Beklagte war lediglich vertraglich verpflichtet, die Obergrenze alle zwei Jahre einer Prüfung zu unterziehen. Sie musste diese Prüfung nicht nach billigem Ermessen vornehmen und gegebenenfalls die Obergrenze nach dieser Maßgabe erhöhen. Selbst bei Annahme der Pflicht zur Prüfung nach billigem Ermessen hätte die Beklagte dieses aber eingehalten. Dazu im Einzelnen:

1.

Eine Auslegung des Absatzes 4.20.2 ergibt, dass sich die dortige Regelung in Satz 2 in der vertraglichen Verpflichtung der Beklagten erschöpft, regelmäßig alle zwei Jahre die Obergrenze zu überprüfen. Eine weitere Handlungspflicht, insbesondere eine Überprüfung Erhöhung der Obergrenze nach billigem Ermessen, ergibt eine Auslegung dieser Regelung nicht.

a)

Bei dem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Leistungspaket handelt es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung (vgl. BAG, Urteil vom 09.11.2005 – 5 AZR 361/05 – zitiert nach juris zu dem hier zu beurteilenden Leistungspaket). Allgemeine

Geschäftsbedingungen 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, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Anhaltspunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen 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 Ziele gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsregeln ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Dies setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (BAG, Urteil vom 03.08.2016 – 10 AZR 710/14 – zitiert nach juris, Rn 16.).

b)

Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze enthält die Regelung in Satz 2 des Absatzes 4.20.2 lediglich die vertragliche Verpflichtung der Beklagten, ohne zwingende Berücksichtigung bestimmter Parameter die Obergrenze zu überprüfen und dann unabhängig von Vorgaben zu entscheiden, ob diese erhöht wird oder nicht.

aa)

Der Wortlaut stellt darauf ab, dass die Obergrenze alle zwei Jahre überprüft wird. Die Beklagte hat damit nicht lediglich etwas unverbindlich in Aussicht gestellt, sondern sich vertraglich verpflichtet, die Überprüfung alle zwei Jahre vorzunehmen. Von einer

unverbindlichen Absichtserklärung kann daher bereits angesichts dieses Wortlautes keine Rede sein.

Allerdings erschöpft sich dem Wortlaut nach diese Verpflichtung in einer bloßen Überprüfung. Weitergehende Handlungspflichten oder Parameter, an denen die Überprüfung vorzunehmen ist, sind dem Wortlaut der Regelung nicht zu entnehmen. Überprüfen bedeutet nach dem Synonymwörterbuch (Duden, 6. Auflage) unter anderem einer Prüfung unterziehen, kontrollieren, nachprüfen, bedenken, sich durch den Kopf gehen lassen, erwägen oder in Betracht ziehen.

Überprüfen bedeutet daher vom Wortlaut lediglich, einen Sachverhalt beziehungsweise Vorgang einer Kontrolle zu unterziehen. Darin erschöpft sich aber auch der Wortlaut. Weitergehende Handlungspflichten oder gar Parameter, anhand derer die Überprüfung stattzufinden hat, lassen sich aus der bloßen Verwendung des Wortes „überprüft“ nicht ableiten.

bb)

Auch der Hinweis in 4.20.2, dass die Bemessungs-Obergrenze „z. Zt. DM 8.000,00“ betrage, führt nicht dazu, dem Wortlaut auch gleichzeitig über eine Überprüfungspflicht hinaus eine Handlungspflicht beziehungsweise bestimmte Parameter zu entnehmen. Zwar bedeutet der Hinweis darauf, dass die Bemessungs-Obergrenze „zur Zeit“ DM 8.000,00 betrage, dass dies der Betrag ist, der zum Zeitpunkt der Aufstellung des Leistungspaketes gelten sollte und folglich für die Zukunft in Verbindung mit der Überprüfungspflicht eine Erhöhung dieses Betrages denkbar sein sollte. Entscheidend bleibt aber, dass sich der Wortlaut erschöpft in der Überprüfung, nicht aber weitergehende Verpflichtungen der Beklagten begründet, insbesondere die Obergrenze auch tatsächlich unter Berücksichtigung bestimmter Parameter beziehungsweise billigem Ermessen zu prüfen und danach zu erhöhen. Die Handlungspflicht bleibt dem Wortlaut nach begrenzt auf die Pflicht zur Überprüfung.

cc)

Gegen eine Verpflichtung der Beklagten, nicht nur eine bloße Überprüfung vorzunehmen, sondern diese auch nach billigem Ermessen durchzuführen, spricht der

gesamte Regelungsgehalt des Absatzes 4.20.2. Die Beklagte hat sich nur zur Überprüfung verpflichtet. Sie hat keine Maßstäbe aufgestellt, anhand derer die Überprüfung vorzunehmen ist. Zwar kann davon ausgegangen werden, dass im Rahmen der Überprüfung die Entwicklung des AT-Gehalts in der Metallindustrie zu bewerten sein soll. Denn die Beklagte stellt gerade darauf ab, dass sich seinerzeit die Bemessungs-Obergrenze an den damaligen AT-Gehältern orientierte. Wenn die Beklagte die Bemessungs-Obergrenze verknüpfte mit der Grenze zu den AT-Gehältern, dann hat die Entwicklung der AT-Gehälter bei der Überprüfung sicherlich Bedeutung. Es fehlt allerdings über die Verpflichtung zur Überprüfung hinaus in dem Leistungspaket eine Regelung, dass sich die Beklagte verpflichtet, dieses Kriterium im Sinne einer Leistungsbestimmung maßgeblich zu beachten. Der Regelung ist allenfalls zu entnehmen, dass der Beklagten eine Veränderung der Grenze zu den AT-Gehältern Anlass sein könnte, die Obergrenze zu überprüfen. Dabei bleibt sie allerdings frei. Es fehlen jegliche Kriterien, die die Beklagte über eine bloße Überprüfungsverpflichtung hinaus verpflichten könnten, die Überprüfungsentscheidung nach bestimmten Maßstäben vorzunehmen. Gerade der Umstand, dass solche Kriterien fehlen, belegt, dass es mit der vertraglichen Verpflichtung allein um die Überprüfungsentscheidung ging. Die Beklagte sollte frei bleiben, wie sie auf das Ergebnis ihrer Prüfung reagiert. Es gibt in dem Vertrag weder einen Automatismus zur Erhöhung der Bemessungs-Obergrenze noch eine Verpflichtung, die Prüfung nach bestimmten Kriterien vorzunehmen. Es bleibt allein bei der Pflicht, die Obergrenze zu überprüfen.

dd)

Diese Pflicht zur Überprüfung ist auch nicht sinnlos. Sie gewinnt ihre betriebliche Bedeutung aus dem Umstand, dass sie von der Beklagten die Durchführung eines Verfahrens verlangt, das im Interesse der Mitarbeiter liegt. Die Beklagte muss im Abstand von zwei Jahren sich mit der Anpassung der Obergrenze befassen. Erhöht sie diese nicht, obwohl nach Auffassung der Mitarbeiter Gründe dafür bestehen, so gerät sie gegenüber den Mitarbeitern und dem Betriebsrat unter einen in der betrieblichen Praxis nicht zu unterschätzenden Legitimations- und Begründungsdruck, wenn sie dennoch von einer Erhöhung der Obergrenze absieht

(vgl. dazu BAG, Urteil vom 21.01.2003 – 1 ABR 5/02 – zitiert nach juris, Rn 25). Mit anderen Worten: Verpflichtet sich ein Arbeitgeber zur Prüfung eines Sachverhaltes, so erschöpft sich der vertragliche Regelungsgehalt – wenn es nicht weitergehende Anhaltspunkte gibt – in der Verpflichtung zur Kontrolle, zum Durchdenken und zum Erwägen. Diese Verpflichtung ist für die Arbeitnehmer nicht wertlos, denn sie zwingt die Beklagte zu einer Überprüfung und gegebenenfalls Rechtfertigung ihrer Entscheidung in der betrieblichen Diskussion. Fällt sie aus der Sicht der Belegschaft negativ aus, so setzt sich die Beklagte möglicherweise dem Unmut der Belegschaft und der Unzufriedenheit aus. Dies ist in der Praxis nicht zu unterschätzen.

ee)

Auch Absatz 4.3 spricht dafür, dass sich die Regelung in Absatz 4.20.2 in der bloßen Verpflichtung zur Überprüfung erschöpft. In Absatz 4.3 des Leistungspaketes heißt es, die A. GmbH werde die tariflichen Gehaltssteigerungen an alle Beschäftigten weitergeben, soweit dies aus wirtschaftlichen Gründen vertretbar ist und es sich nicht um strukturelle Änderungen handelt. Anders als in Absatz 4.20.2 hat sich die Beklagte in 4.3 zur Weitergabe der Tarifentwicklung verpflichtet und dies unter den Vorbehalt gestellt, dass es wirtschaftlich vertretbar sein muss und es sich nicht um strukturelle Änderungen handeln darf. In 4.3 hat die Beklagte also bezogen auf das Entgelt unter bestimmten Voraussetzungen eine Gehaltserhöhung zugesagt (vgl. BAG, Urteil vom 09.11.2005 – 5 AZR 361/05 – zitiert nach juris, Rn 16) und gleichzeitig die Parameter benannt, unter welchen Voraussetzungen die Gehaltserhöhung erfolgt.

Anders ist dies in der Regelung in Ziffer 4.20.2. Auch die dort geregelte Bemessungs-Obergrenze ist entgeltrelevant. Wird sie erhöht, erhöht sich für einen Teil der Mitarbeiter die Vergütung. Denn das Urlaubs- und Weihnachtsgeld steigt entsprechend. In Absatz 4.20.2 hat sich die Arbeitgeberin aber nicht verpflichtet, die Bemessungs-Obergrenze unter bestimmten Voraussetzungen zu erhöhen. Sie hat – anders als in Absatz 4.3 – insoweit lediglich eine Überprüfung in Aussicht gestellt. Sie hat für diese Überprüfung keine Parameter genannt und auch nicht erklärt, eine Erhöhung unter Berücksichtigung bestimmter Parameter vorzunehmen. Der Vergleich

der Regelung in Absatz 4.20.2 mit jener Regelung in Absatz 4.3 belegt, dass die Beklagte mit der Regelung in 4.20.2 in Übereinstimmung mit dem dortigen Wortlaut anders als in der Regelung 4.3 über die bloße Verpflichtung zur Überprüfung hinaus keine weitere Verpflichtung eingehen wollte. Also weder die Überprüfung nach bestimmten Parametern vorzunehmen noch insoweit billiges Ermessen zu berücksichtigen. Sie wollte bei der Überprüfung erkennbar frei bleiben.

ff)

Sinn der Regelung war – und insoweit ist dem Kläger sicherlich zuzustimmen – eine mögliche Veränderung der AT-Grenze zum Anlass zu nehmen, um die Obergrenze zu überprüfen. Dies sollte alle zwei Jahre geschehen. Dass die AT-Grenze Grund für die vertraglich zugesagte Überprüfung war, ergibt sich bereits aus dem Vortrag der Beklagten, wonach seinerzeit die Grenze von 8.000,00 DM bestimmt wurde durch die damals geltende Grenze zur AT-Vergütung. Allerdings folgt daraus noch nicht, dass die Beklagte insoweit über die Verpflichtung zur Überprüfung hinaus eine Verpflichtung zur Entscheidung nach billigem Ermessen eingegangen ist. Mit der bloßen Verpflichtung zur Überprüfung ist sie gerade keine Verpflichtung eingegangen, sich maßgeblich zu orientieren an der Veränderung der AT-Grenze. Sie wollte – weil andere Parameter nicht in 4.20.2 aufgeführt werden – in ihrer Überprüfungsentscheidung frei bleiben. Mit anderen Worten: Die Pflicht zur Überprüfung hätte auch dann keine Handlungspflicht oder Bindung bei der Prüfung begründet, wenn selbst nach Auffassung der Beklagten sich die AT-Grenze erheblich verändert hätte. Sie hätte diesen Aspekt in ihrer Prüfung erwägen können, sie hätte den vertraglichen Anspruch auf Überprüfung aber auch dann erfüllt, wenn sie trotz erheblicher Veränderung der Grenze zu den AT-Gehältern keine Veranlassung gesehen hätte, nach Überprüfung die Obergrenze zu verändern.

gg)

Der Kläger weist selbst darauf hin, dass die Erhöhung der Obergrenze sich für bestimmte Mitarbeiter als Gehaltserhöhung auswirkt. Absatz 4.20.2 begründet aber keinen Anspruch auf eine Gehaltserhöhung. Die Beklagte wollte nur überprüfen, sich nicht aber zu einer Vergütungserhöhung bei Eintreten bestimmter Parameter verpflichten. Insoweit weist die Beklagte zutreffend auf die Rechtsprechung des Bun-

des Arbeitsgerichts hin, wonach auch mehrfache Gehaltserhöhungen nach denselben Kriterien regelmäßig keine betriebliche Übung entstehen lassen, und zwar selbst dann nicht, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Betriebsvereinbarung zu jährlichen Gehaltsüberprüfungen verpflichtet ist (BAG, Urteil vom 16.09.1998 – 5 AZR 598/97 – zitiert nach juris, Rn 28). Die bloße Pflicht zur Überprüfung der Gehälter – sei sie im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vereinbart – begründet allenfalls einen Anspruch auf Überprüfung der Gehaltssituation. Weitergehende Ansprüche folgen daraus nicht, und zwar sogar dann nicht, wenn die Überprüfung der Gehaltssituation anhand bestimmter Kriterien erfolgen soll. Fehlen – wie hier – jegliche Kriterien, so kann erst recht keine Rede davon sein, dass sich die Pflicht zur Überprüfung nicht nur darin erschöpft, den Sachverhalt zu prüfen und eine Entscheidung zu erwägen und zu treffen, sondern diese nach bestimmten Kriterien vorzunehmen. Der Arbeitgeber will – soweit es nicht deutliche Anhaltspunkte dafür gibt – bei der Bestimmung von ihm zu bezahlenden Vergütung frei bleiben, und zwar auch dann, wenn er sich zur Überprüfung der Gehaltssituation verpflichtet. Anderes gilt auch für die hier zu beurteilende Bemessungs-Obergrenze nicht.

2.

Für die Anwendung des § 315 BGB ist deshalb kein Raum bei der hier ausgelegten Regelung. Erschöpft sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Überprüfung eines Sachverhaltes, dann geht es nicht um die Bestimmung einer Leistung durch einen der Vertragsschließenden gemäß § 315 Abs. 1 BGB.

a)

Die §§ 315, 316 BGB sind nur anwendbar, wenn die Parteien mit dem Willen, ein Schuldverhältnis zu begründen, einen Vertrag fest geschlossen und lediglich die Bestimmung der Leistung oder Gegenleistung einer Vertragspartei anheim gegeben haben (Würdinger in MüKo, 7. Auflage, § 315, Rn 12). Der Vertrag begründet also eine nur rahmenmäßig bestimmte Leistungspflicht; die Ausfüllung des Rahmens erfolgt dann durch eine Erklärung der bestimmungsberechtigten Partei. § 315 Abs. 1 BGB setzt also eine Vereinbarung voraus und enthält unmittelbar nur eine Auslegungsregel, nach welchem Maßstab der Rahmen zu füllen ist (Würdinger, a. a.

O., § 315, Rn 3). Die Leistung muss daher bestimmbar sein, das heißt, im Vertrag muss der Inhalt der Leistung rahmenmäßig festgelegt sein (Würdinger, a. a. O., § 315, Rn 14).

Dies ergibt sich auch aus den vom Kläger genannten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts.

In der Entscheidung vom 03. August 2018 (10 AZR 710/14) führt das Bundesarbeitsgericht aus, § 4 Ziffer 1 des dortigen Arbeitsvertrages lege fest, dass der Arbeitnehmer am jeweils gültigen Bonussystem und / oder am Deferralplan der Gesellschaft für außertarifliche Angestellte teilnehme. Diese Formulierung spreche – so das Bundesarbeitsgericht – deutlich dafür, dass ein Rechtsanspruch auf eine solche Teilnahme und die sich hieraus ergebende Leistung bestehe. Dabei solle es der Beklagten überlassen bleiben zu bestimmen, ob für das jeweilige Geschäftsjahr ein Bonus oder ein Deferral-Award oder eine Kombination aus beiden Leistungsarten gewährt werde. Gleiches gelte für die Höhe der Leistung.

Für einen solchen Sachverhalt – weil ein vertraglicher Anspruch auf Teilnahme am Bonussystem bestand – gelangte das Bundesarbeitsgericht zur Anwendung des § 315 BGB.

Dies gilt auch für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.01.2013 (10 AZR 26/12). Auch dort nahm das Bundesarbeitsgericht bezogen auf die Weihnachtsgratifikation einen klagbaren Anspruch an, wobei das Leistungsbestimmungsrecht beim Arbeitgeber lag und nach billigem Ermessen zu erfolgen hatte.

Mit anderen Worten: § 315 BGB verlangt einen vertraglichen Anspruch, mit dem der Inhalt der Leistung rahmenmäßig festgelegt wird, wobei dem Arbeitgeber das Bestimmungsrecht verbleibt. Eine solche rahmenmäßige Einigung kann sich auch auf eine Vergütungserhöhung beziehen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sich der Arbeitgeber dazu zweifelsfrei verpflichtet hat und diese Verpflichtung mit der Maßgabe eingehen sollte, sie nach billigem Ermessen zu erfüllen.

b)

An einer solchen vertraglichen Verpflichtung einer rahmenmäßigen Festlegung der Inhalte der Leistung – hier Erhöhung der Obergrenze – fehlt es hier. Wie oben ausgeführt, ging die Beklagte lediglich eine Überprüfungspflicht ein. Sie ist damit nicht die vertragliche Verpflichtung eingegangen, die Obergrenze unter bestimmten Voraussetzungen nach billigem Ermessen zu erhöhen. Ein zugesagter Anspruch auf eine Leistung – hier Erhöhung – bestand nicht.

c)

Angesichts dieser durch Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Regelungen in Absatz 4. des Leistungspaketes gewonnenen Auslegung des Satzes 2 in Absatz 4.20.1 als bloße Überprüfungspflicht besteht kein Raum für die Anwendung des § 305 c Abs. 2 BGB. Es gibt keine weitere rechtlich vertretbare Möglichkeit der Auslegung, die zudem noch so gewichtig wäre, dass keines der beiden Ergebnisse den klaren Vorzug verdiente.

3.

Nur der Vollständigkeit halber soll darauf hingewiesen werden, dass auch weder § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB noch § 308 Nr. 4 BGB dem gewonnenen Ergebnis entgegenstehen. Insbesondere § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB zwingt nicht dazu, die Überprüfungsentscheidung dem Maßstab des § 315 BGB zu unterwerfen. Zwar ist es richtig, dass das Bundesarbeitsgericht einseitige Leistungsbestimmungsrechte in allgemeinen Geschäftsbedingungen deshalb akzeptiert, weil der Arbeitnehmer in diesem Fall einen Schutz über § 315 BGB erlangt. Dies setzt aber voraus, dass vertraglich auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Bestimmung der Leistung besteht. Daran fehlt es hier aber aus den oben dargelegten Gründen, weil es nur um eine Überprüfung geht.

Aus diesen Gründen ist auch § 308 Nr. 4 BGB nicht einschlägig. Denn die Beklagte hat sich nicht das Recht vorbehalten, eine versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen. Sie hat sich lediglich vorbehalten, die Obergrenze zu überprüfen.

4.

Die Beklagte hätte allerdings bei ihrer Entscheidung, im Jahre 2015 die Bemessungs-Obergrenze nicht zu erhöhen, auch nicht den Maßstab des § 315 Abs. 1 BGB verletzt. Nach dieser Vorschrift ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist, sofern die Leistung durch einen der Vertragsschließenden bestimmt werden soll. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Bestimmungsberechtigte die Ermessensentscheidung zu treffen hat. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, trägt der Bestimmungsberechtigte. Dem Inhaber des Bestimmungsrechts verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb des Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (BAG, Urteil vom 03.08.2016 – 10 AZR 714/14 – zitiert nach juris, Rn 26). Die Beklagte stellt ganz maßgeblich für die Begründung ihrer Entscheidung, die Obergrenze nicht zu erhöhen, darauf ab, dass sie seit dem Jahre 1996 jeweils die tariflichen Erhöhungen weitergegeben hat. Zwar war sie dazu möglicherweise auch aufgrund der Regelungen in Absatz 4.3 des Leistungspaketes vertraglich verpflichtet. Dennoch durfte sie diese zusätzliche wirtschaftliche Belastung bei ihrer Prüfung berücksichtigen. Dies gilt insbesondere deshalb, weil auch im Jahre 2016 noch 70 % der Mitarbeiter ein Monatsentgelt unterhalb der Bemessungs-Obergrenze aus dem Jahre 1996 haben. Mit anderen Worten: Diese Mitarbeiter profitierten bei der Entwicklung ihres Weihnachts- und Urlaubsgelds von der Übernahme der tariflichen Gehaltssteigerung. Betroffen war im Zeitraum zwischen 1996 und dem Jahr 2016 eine steigende Zahl von maximal 30 % der Belegschaft, deren Urlaubs- und Weihnachtsgeld ab einem bestimmten Zeitpunkt statisch blieb, weil sie die alte Bemessungs-Obergrenze mit ihrem Monatsentgelt überschritten. Angesichts des Umstandes, dass die Übernahme der tariflichen Entwicklung auch für immerhin noch fast 70 % der Belegschaft zu einer Steigerung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes in der Vergangenheit führte, ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte davonabsah, eine weitere wirtschaftliche Belastung durch Veränderung der Bemessungs-Obergrenze einzugehen. Da sie bei ihrer Prüfungsentscheidung an keine Parameter gebunden war, konnte sie dies – unterstellt

sie hätte billiges Ermessen zu beachten – als entscheidenden Faktor berücksichtigen und trotz Veränderung der AT-Grenze von einer Erhöhung der Bemessungs-Obergrenze absehen. Auf diesen Aspekt hat sich die Beklagte im Termin zur Berufungsverhandlung auch bezogen.

5.

Für die Berechnung der Höhe des Urlaubsgeldes ergibt sich entgegen der Auffassung des Klägers auch nichts anderes aus dem Inhalt der „Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsvergütung“ vom 22. Dezember 1999. Diese Betriebsvereinbarung, die in ihrer Ziffer 5 identisch ist mit der Regelung in Ziffer 5 aus der Betriebsvereinbarung des Jahres 1997, stellt ebenso wie die Betriebsvereinbarung des Jahres 1997 in Ziffer 2 darauf ab, dass die Betriebsvereinbarung die Art und Weise der Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung betrifft. Es sind überhaupt keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass die Betriebsparteien abweichend von dem Inhalt des Leistungspaketes in Ziffer 5 die Bemessungs-Obergrenze für das Urlaubsgeld aufheben wollten. Zwar heißt es dort, das arbeitsvertragliche Bruttolohn-/Gehalt werde in Höhe von 100 % berücksichtigt. Dabei geht es erkennbar aber nur um die Ermittlung des der Berechnung des Urlaubsgeldes zugrundeliegenden Monatsentgelts. Das Leistungspaket stellt in Absatz 4.20.1 zur Berechnung auf das Monatsentgelt ab. In Ziffer 5 der Betriebsvereinbarung wird lediglich geregelt, welche Faktoren die Höhe des Bruttomonatsentgelts bestimmen. Zum einen ist dort geregelt, welche Bestandteile außer Betracht bleiben sollen. Zum anderen ist dort geregelt, dass das „arbeitsvertragliche Bruttolohn-/Gehalt in Höhe von 100 % berücksichtigt“ wird. Damit sollte lediglich klargestellt werden, was die Bezugsgröße für die Berechnung des Urlaubsgeldes ist. Es sollte klargestellt werden, dass das vertragliche Gehalt zu 100 % Berücksichtigung findet und nur die ausdrücklich genannten weiteren Zahlungen außer Betracht bleiben. Die Obergrenze aus dem Leistungspaket sollte damit aber nicht aufgehoben werden. Dafür besteht überhaupt kein Anhaltspunkt.

Wobei auch die nachfolgende praktische Handhabung vollständig gegen eine Absicht der Betriebsparteien spricht, für das Urlaubsgeld die Obergrenze nicht zu berücksichtigen. Die Beklagte hat seit 1996 bei der Berechnung des Urlaubsgeldes immer die Obergrenze berücksichtigt. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass dies anders gehandhabt wurde. Hätten die Betriebsparteien – wie vom Kläger behauptet – beim Urlaubsgeld mit den Betriebsvereinbarungen aus den Jahren 1997 und 1999 die Obergrenze aufheben wollen, so wäre es sehr naheliegend und wahrscheinlich gewesen, dass der Betriebsrat zeitnah die Einhaltung dieser Vereinbarung verlangt hätte.

Nach alledem ist die Berufung des Klägers mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...