

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 27. Februar 2019
- 10 AZR 341/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:270219.U.10AZR341.18.0

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Urteil vom 14. Juli 2017
- 4 Ca 146/17 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 12. April 2018
- 4 Sa 360/17 -

Entscheidungsstichworte:

Sonderzuwendungen - Anwendungsbereich von § 315 BGB

BUNDESGERICHTSHOF



10 AZR 341/18

4 Sa 360/17
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Februar 2019

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz sowie die ehrenamtliche Richterin Schürmann und den ehrenamtlichen Richter Bicknase für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 12. April 2018 - 4 Sa 360/17 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über weiteres Weihnachts- und Urlaubsgeld. 1

Der Kläger trat am 1. September 1984 in die Dienste der tarifgebundenen D AG ein. 1996 wurde die nicht tarifgebundene Tochtergesellschaft A GmbH gegründet, auf die das Arbeitsverhältnis des Klägers im Weg eines Betriebsübergangs überging. Die Beklagte ist deren ebenfalls nicht tarifgebundene Rechtsnachfolgerin. 2

Als Ausgleich für die wegfallende Tarifbindung führte die A GmbH ein sogenanntes „Leistungspaket“ vom 30. Juli 1996 ein, das sie mit allen neu eingestellten und Schritt für Schritt auch mit den bereits beschäftigten Arbeitnehmern vereinbarte. In Nr. 6.2 des ab 1. Oktober 2000 gültigen Arbeitsvertrags zwischen der A GmbH und dem Kläger ist vereinbart, dass das Leistungspaket Bestandteil des Vertrags ist. 3

Im Leistungspaket ist insbesondere geregelt: 4

- „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 anforderungsbezogenen 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 Monatsentgelts als zusätzliches Urlaubsgeld (zahlbar mit dem Mai-Entgelt) und 70 % eines Monatsentgelts 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 Urlaubs- 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 Monatsentgelts von z.Zt. DM 8.000,--. Diese Obergrenze wird alle 2 Jahre überprüft.
- ...
- 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.

...

- 15.2 Einseitige Änderungen und Erweiterungen des Leistungspaketes '96 durch die Geschäftsleitung haben nur Wirkung auf Arbeitsverhältnisse, die nach diesem Zeitpunkt geschlossen werden. Eine automatische Wirkung auf bestehende Arbeitsverhältnisse ist ausgeschlossen, sofern es sich um eine Verschlechterung handelt.“

Die Bemessungsobergrenze in Nr. 4.20.2 des Leistungspakets von 8.000,00 DM (4.090,34 Euro) orientierte sich 1996 an der damaligen Grenze für eine außertarifliche Vergütung nach dem Entgelttarifvertrag der Metallindustrie in Schleswig-Holstein. Diese stieg bis 2015 auf 6.730,00 Euro. Eine Erhöhung der Bemessungsobergrenze für das Weihnachts- und Urlaubsgeld nach dem Leistungspaket erfolgte seit 1996 nicht. Die Beklagte überprüfte 2015 die Obergrenze und entschied, sie unverändert zu lassen. Im Zeitraum von 1996 bis 2016 stieg der Anteil der Arbeitnehmer, deren Entgelt die Obergrenze überschritt, von 11,65 % auf 30,16 %.

Die A GmbH und später die Beklagte gaben seit 1996 die tariflichen Entgelterhöhungen in der Metallindustrie Schleswig-Holsteins grundsätzlich nach Nr. 4.3 des Leistungspaketes an ihre Arbeitnehmer weiter.

Das Bruttomonatsentgelt des Klägers betrug 2015 und 2016 5.943,26 Euro. Die Beklagte berechnete das Weihnachts- und Urlaubsgeld des Klägers für die Jahre 2015 und 2016 nach der Bemessungsobergrenze von 4.090,34 Euro.

Der Betriebsrat der A GmbH schloss am 4. April 1997 und am 22. Dezember 1999 mit der Geschäftsleitung jeweils eine „Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld)“. Gegenstand beider Betriebsvereinbarungen ist laut deren Einleitungssatz der Zahlungszeitpunkt des Urlaubsgelds. In Nr. 2 der Betriebsvereinbarungen lautet es ergänzend, die Betriebsvereinbarung regule die Art und Weise der Auszahlung des Urlaubsgelds in Abweichung vom bisherigen Verfahren. In Nr. 5 heißt es übereinstimmend in beiden Betriebsvereinbarungen:

„5. 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, Weihnachtssonderzahlungen 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 die Mehrarbeitszuschläge.“

Der Kläger hat angenommen, er habe Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld auf der Grundlage seines vollen Bruttomonatsentgelts von 5.943,26 Euro ohne Berücksichtigung der Bemessungsobergrenze von 4.090,34 Euro. Die Beklagte sei vertraglich verpflichtet, die Bemessungsobergrenze alle zwei Jahre zu überprüfen. Daraus ergebe sich, dass die Bemessungsobergrenze nach billigem Ermessen zu erhöhen sei, § 315 BGB. Andernfalls handele es sich um eine völlig bedeutungslose Floskel. Nachdem die Beklagte die Bemessungsobergrenze bisher nicht nach billigem Ermessen erhöht habe, müsse die Bestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch das Gericht erfolgen. Von einer Steigerung der Sonderzahlungen hätten nur Arbeitnehmer mit besonders hohem Einkommen ausgenommen werden sollen. Im Übrigen müsse sein Bruttoentgelt nach der Regelung in Nr. 5 der Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld) des Jahres 1999 bezogen auf das Urlaubsgeld in voller Höhe berücksichtigt werden.

9

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Weihnachtsgeld

10

für das Jahr 2015 in Höhe von 1.297,28 Euro brutto
nebst Verzugszinsen zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn zusätzliches
Urlaubsgeld für das Jahr 2016 in Höhe von
926,46 Euro brutto nebst Verzugszinsen zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Weihnachtsgeld
für das Jahr 2016 in Höhe von 1.297,28 Euro brutto
nebst Verzugszinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, bei der Regelung zur Überprüfung der Obergrenze in Nr. 4.20.2 Satz 2 des Leistungspakets handele es sich um eine unverbindliche Absichtserklärung. Der Vorbehalt, die Bemessungsobergrenze alle zwei Jahre zu überprüfen, verpflichtete sie nicht zu einer Festsetzung nach billigem Ermessen. Die Überprüfungsklausel sei wegen des in der betrieblichen Praxis nicht zu unterschätzenden Legitimations- und Begründungsdrucks auch nicht sinnlos. Der Kläger wolle eine Überprüfungs- in eine Erhöhungspflicht umdeuten.

11

Die Tatsacheninstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren weiter.

12

Entscheidungsgründe

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat seine Berufung zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch aus Nr. 6.2 des Arbeitsvertrags iVm. Nr. 4.20.2 des Leistungspakets auf weiteres Weihnachts- und Urlaubsgeld für die Jahre 2015 und 2016.

13

1. Die Beklagte hat die Ansprüche des Klägers auf Weihnachtsgeld für die Jahre 2015 und 2016 sowie auf Urlaubsgeld für das Jahr 2016 unter Berücksichtigung der Bemessungsobergrenze in Nr. 4.20.2 Satz 1 des Leistungspa-

14

kets zutreffend berechnet. Sie sind durch Erfüllung vollständig erloschen, § 362 Abs. 1 BGB.

2. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei erkannt, dass Nr. 4.20.2 Satz 2 des Leistungspakets keinen Anspruch des Klägers begründet, die Bemessungsobergrenze zu erhöhen. Die Obergrenze ist nicht nach billigem Ermessen iSv. § 315 BGB zu bestimmen. 15

a) Die Anwendung von § 315 Abs. 1 BGB setzt grundsätzlich eine ausdrückliche oder konkludente rechtsgeschäftliche Vereinbarung voraus, dass eine Partei durch einseitige Willenserklärung den Inhalt einer Vertragsleistung bestimmen kann (*BGH 5. Dezember 2012 - IV ZR 110/10 - Rn. 21; 15. Mai 2012 - EnZR 105/10 - Rn. 15; 18. Oktober 2011 - KZR 18/10 - Rn. 12; vgl. Staudinger/Rieble [2015] § 315 Rn. 238 ff.; MüKoBGB/Würdinger 8. Aufl. § 315 Rn. 13*). 16

b) Eine solche Vereinbarung haben die Parteien hier nicht getroffen. Die Bemessungsobergrenze ist in Nr. 4.20.2 Satz 1 des Leistungspakets der Höhe nach festgelegt. Die Beklagte muss die Obergrenze daher - anders als dann, wenn die Höhe vertraglich offenbleibt - nicht bestimmen (*vgl. zu Konstellationen mit offener Höhe: BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 15 ff., BAGE 156, 38; 16. Januar 2013 - 10 AZR 26/12 - Rn. 13 f.*). Die Regelung in Nr. 4.20.2 Satz 2 des Leistungspakets begründet auch keine Verpflichtung, die Obergrenze durch einseitige Leistungsbestimmung iSv. § 315 Abs. 1 BGB anzupassen. Das ergibt eine Auslegung der Regelungen des Leistungspakets. 17

aa) Bei dem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Leistungspaket handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB (*so in Bezug auf das Leistungspaket der Beklagten bereits BAG 9. November 2005 - 5 AZR 361/05 - Rn. 13*). 18

bb) Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und red- 19

lichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden (*st. Rspr.*, *zB BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15*; *7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 24*). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung durch das Bundesarbeitsgericht (*st. Rspr.*, *zB BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 39*; *24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15*).

cc) Die Auslegung von Nr. 4.20.2 des Leistungspakets durch das Landes- 20
arbeitsgericht hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nach dem dargestell-
ten Maßstab stand. Die Beklagte ist verpflichtet, die Bemessungsobergrenze
alle zwei Jahre zu überprüfen und das Ergebnis der Überprüfung mitzuteilen.
Eine Verpflichtung zur Anpassung der Obergrenze nach Maßgabe von § 315
BGB besteht nicht.

(1) Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung in Nr. 4.20.2 Satz 2 21
des Leistungspakets.

(a) Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, dass sich die Be- 22
klagte - über eine unverbindliche Absichtserklärung hinaus - verpflichtet hat, die
Obergrenze alle zwei Jahre zu überprüfen. „Überprüfen“ bedeutet unter ande-
rem „einer Prüfung unterwerfen/unterziehen“, „kontrollieren“ oder „nachprüfen“
(*Duden Das Synonymwörterbuch 7. Aufl. S. 900*). Mit der Formulierung, dass
die Obergrenze alle zwei Jahre überprüft wird, kommt hinreichend deutlich zum
Ausdruck, dass eine regelmäßige Kontrolle durch den Arbeitgeber erfolgen
muss. Damit diese Verpflichtung nicht inhaltsleer bleibt, müssen die betroffenen
Arbeitnehmer auch verlangen können, dass die Beklagte das Ergebnis ihrer
Prüfung mitteilt. Die rechtlich verbindlichen Verpflichtungen aus der Überprü-
fungsklausel sind damit erschöpft.

(b) Bereits nach dem Wortlaut handelt es sich nur um eine Überprüfungs- 23
und nicht um eine Anpassungsklausel (*vgl. zur Abgrenzung Preis/Greiner Der
Arbeitsvertrag 5. Aufl. II G 10 Rn. 1 ff.*). Eine Pflicht, die Obergrenze infolge der
Überprüfung anzuheben, ergibt sich aus dem Wortlaut nicht. Es spricht regel-

mäßig gegen einen Anspruch auf Anpassung der festgelegten Vergütung, wenn vertraglich nur eine Überprüfung vorgesehen ist und Anhaltspunkte für eine Verpflichtung fehlen, die Vergütung sei gegebenenfalls anzuheben (vgl. *Preis/Greiner aaO Rn. 6; Kelber in Kelber/Zeißig/Birkefeld Rechtshandbuch Führungskräfte B Rn. 530; Grüll/Janert Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten und Führungskräften 14. Aufl. S. 47*).

(aa) Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, eine Anpassungspflicht nach § 315 BGB könne sich aus einer tarifvertraglichen Regelung ergeben, wenn die Angemessenheit der frei verhandelten Gehälter bei Tarifentgelterhöhungen in Relation zu den Gehaltssätzen zu überprüfen sei (*BAG 28. September 2005 - 5 AZR 565/04 - zu II 3 b der Gründe*). In demselben Absatz der tarifvertraglichen Regelung war dort geregelt, dass die frei vereinbarten Gehälter angemessen über dem tarifvertraglichen Entgelt liegen mussten. In der ausdrücklich zu wahrenden Relation zu den Tarifentgelten lag ein besonderer Anhaltspunkt, der für eine Anpassungspflicht sprach. 24

(bb) Auch die Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 8. März 1973 (*- II ZR 134/71 -*) spricht hinsichtlich der gegebenen Fallgestaltung nicht für eine Verpflichtung zur Anpassung der Obergrenze. Danach begründet eine Vertragsbestimmung, wonach die Vergütung des Vorstands einer AG bei allgemeinen Änderungen der Besoldung der Bundesbeamten geändert werden kann, eine Pflicht zur Anpassung nach § 315 BGB (*BGH 8. März 1973 - II ZR 134/71 - zu 2 und 3 der Gründe*). Im Gegensatz zu der Überprüfungsklausel in diesem Rechtsstreit war in dem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall eine mögliche Änderung der Vergütung ausdrücklich geregelt. Mit der in Bezug genommenen Besoldung der Bundesbeamten hatten die Vertragspartner auch einen ermessensleitenden Anknüpfungspunkt für eine Erhöhung vereinbart. 25

(cc) Aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 23. März 2012 (*- 6 Sa 40/12 -*) ergeben sich ebenfalls keine Gesichtspunkte, die für die Auffassung des Klägers sprechen. In Streit stand dort eine Vertragsklausel, nach der die Vergütung regelmäßig nach Ablauf von drei Jahren zu überprüfen und „ggf. zu erhöhen“ war. Bei der Überprüfung sollte der Einkommens- 26

situation der Ärzte im Klinikum mit tariflicher Vergütung besonderes Gewicht zukommen (*vgl. LAG Berlin-Brandenburg 23. März 2012 - 6 Sa 40/12 - zu 2.2.1 der Gründe*). Auch in dem vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschiedenen Rechtsstreit war - im Unterschied zu diesem Fall - eine Anpassung der Vergütung nach bestimmten Ermessensleitlinien im Wortlaut angelegt.

(c) Der Wortlaut spricht auch nicht deswegen für eine Anpassungsklausel, 27
weil in Nr. 4.20.2 Satz 1 des Leistungspakets geregelt ist, dass die Bemessungsobergrenze „z.Zt.“ 8.000,00 DM betrage. Mit der Abkürzung für „zurzeit“ wird lediglich signalisiert, dass sich die Höhe der Obergrenze zukünftig ändern kann. Ein solches Verständnis stützt nicht die Annahme einer Verpflichtung, die Obergrenze anzupassen.

(2) Die Regelung in Nr. 4.20.2 Satz 2 des Leistungspakets ist auch unter 28
Abwägung der Interessen aus Sicht der normalerweise beteiligten Verkehrskreise im Sinn einer Überprüfungs- und nicht im Sinn einer Anpassungsklausel zu verstehen.

(a) Dafür spricht insbesondere ein Vergleich der Überprüfungsklausel in 29
Nr. 4.20.2 Satz 2 des Leistungspakets mit der Anpassungsklausel in Nr. 4.3 des Leistungspakets. Nach der Regelung in Nr. 4.3 des Leistungspakets werden die tariflichen Gehaltssteigerungen an alle Beschäftigten weitergegeben, soweit dies aus wirtschaftlichen Gründen vertretbar ist und es sich nicht um strukturelle Änderungen handelt. Die Beklagte hat den Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen eine Gehaltserhöhung zugesagt, auf die sie wegen fehlender Tarifbindung der Beklagten ohne diese Regelung keinen Anspruch hätten (*BAG 9. November 2005 - 5 AZR 361/05 - Rn. 16*). Die Regelung in Nr. 4.3 des Leistungspakets stellt eine Anpassungsklausel dar in Form einer grundsätzlich verpflichtenden Anbindung an die tariflichen Entgelterhöhungen in der Metallindustrie Schleswig-Holsteins. Grundsätzlich sind qualifizierte Anpassungsklauseln möglich, die eine direkte Kopplung an eine anderweitige Gehaltsentwicklung vorsehen (*vgl. zu einer Betriebsvereinbarung BAG 16. September 1998 - 5 AZR 598/97 - zu I 1 b der Gründe*). Die Anpassungspflicht aus Nr. 4.3 des Leistungspakets betrifft unmittelbar ausschließlich das in Nr. 4.1 und Nr. 4.2 des

Leistungspakets geregelte laufende Entgelt. Die in Nr. 4.20.2 geregelten zusätzlichen Sonderzahlungen sind von der Anpassungspflicht in Nr. 4.3 des Leistungspakets nur mittelbar betroffen, weil ein höheres Monatsentgelt - bis zu der Höhe der Bemessungsobergrenze - auch zu höheren Sonderzahlungen führt. Die Obergrenze in Nr. 4.20.2 Satz 1 des Leistungspakets ist dagegen von der Anpassungsautomatik für das laufende Entgelt in Nr. 4.3 des Leistungspakets nicht erfasst. Für sie gilt lediglich die Überprüfungsklausel in Nr. 4.20.2 Satz 2 des Leistungspakets. Aus einem Vergleich der Regelungen ergibt sich ein deutlicher Hinweis, dass in Bezug auf die Bemessungsobergrenze für Weihnachts- und Urlaubsgeld nur eine Überprüfung, hinsichtlich des laufenden Arbeitsentgelts dagegen eine Anpassung geschuldet ist.

(b) Dem steht nicht entgegen, dass die A GmbH die Bemessungsobergrenze bei Einführung des Leistungspakets an der damaligen Grenze zur außertariflichen Vergütung orientiert hat. Eine ausdrückliche Anknüpfung an die Grenze zur außertariflichen Vergütung in der Metallindustrie Schleswig-Holsteins lässt sich der Regelung zur Bemessungsobergrenze nicht entnehmen. Aus dem Blickwinkel der betroffenen Arbeitnehmer ist das Leistungspaket auch vor dem Hintergrund der nicht mehr bestehenden Tarifbindung zu verstehen. Als redliche Vertragspartner konnten sie nicht davon ausgehen, in Vergütungsfragen in allen Bereichen so gestellt zu werden, als hätte die Tarifbindung nicht geendet. Daher war auch nicht zu erwarten, dass sich die Bemessungsobergrenze ohne ausdrückliche Regelung dauerhaft an einem nicht mehr anwendbaren Tarifvertrag ausrichten würde. 30

(3) Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck und die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten. 31

(a) In diesem Zusammenhang kann der Kläger nicht mit Erfolg geltend machen, die Überprüfungsklausel sei ohne Anpassungspflicht sinnlos. Durch die Klausel wird sichergestellt, dass die Überprüfung der Bemessungsobergrenze nicht vergessen wird und die Belegschaft sie alle zwei Jahre einfordern kann (*vgl. Grüll/Janert Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten und Füh-* 32

runungskräften 14. Aufl. S. 47). Sofern auf die Überprüfung hin keine Anpassung erfolgt, besteht ein gewisser Legitimations- und Begründungsdruck des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft (*vgl. BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 5/02 - zu B II 2 c der Gründe; Lücke in Hümmerich/Lücke/Mauer Arbeitsrecht 9. Aufl. § 1 Rn. 538*). Eine Pflicht zur regelmäßigen Überprüfung ist deshalb grundsätzlich auch dann für die betroffenen Arbeitnehmer vorteilhaft, wenn keine Anpassungspflicht besteht.

(b) Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, nach dem Sinn und Zweck der Bemessungsobergrenze habe das zusätzliche Weihnachts- und Urlaubsgeld nur für „Besserverdiener“ begrenzt werden sollen. Unabhängig davon, ob sich dieser Zweck der Obergrenze feststellen lässt, war zum maßgeblichen Zeitpunkt noch der deutlich überwiegende Teil der Belegschaft von der Bemessungsobergrenze nicht betroffen. 33

3. Die Regelungen in Nr. 4.20.2 des Leistungspakets halten einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB stand. Insbesondere enthält Nr. 4.20.2 des Leistungspakets keinen unzulässigen Änderungsvorbehalt iSv. § 308 Nr. 4 BGB. Das ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass Nr. 4.20.2 Satz 2 des Leistungspakets lediglich einen Überprüfungs- und keinen Änderungsvorbehalt enthält. Im Übrigen fiele der Vorbehalt, die eigene Leistung zu erhöhen, ohnehin nicht in den Schutzbereich des § 308 Nr. 4 BGB (*BAG 9. November 2005 - 5 AZR 361/05 - Rn. 16 zu Nr. 4.3 des bei der Beklagten geltenden Leistungspakets*). Eine Herabsetzung der Obergrenze mit der Folge, dass für einen Teil der Arbeitnehmer das Weihnachts- und Urlaubsgeld sinken würde, ist nach Nr. 15.2 des Leistungspakets ausgeschlossen. 34

4. Das Landesarbeitsgericht hat ebenfalls zutreffend erkannt, dass sich aus Nr. 5 der bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld) vom 22. Dezember 1999 kein höherer Anspruch auf Urlaubsgeld für das Jahr 2016 ergibt. Die Betriebsvereinbarung steht der Anwendung der Bemessungsobergrenze aus dem Leistungspaket für die Berechnung des Urlaubsgelds nicht entgegen. Das ergibt eine Auslegung der Betriebsvereinbarung. 35

a) Nach dem Wortlaut von Nr. 5 der Betriebsvereinbarung vom 22. Dezember 1999 ist für die Berechnung des Urlaubsgelds zwar „das arbeitsvertragliche Brutto Lohn-/Gehalt in Höhe von 100 %“ zu berücksichtigen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, wird damit jedoch nur die Ermittlung des Monatsentgelts geregelt, das der Berechnung zugrunde liegt. Dies ergibt sich aus dem Regelungszusammenhang mit den anschließend in Stichpunkten aufgezählten Entgeltbestandteilen, die nicht in die Berechnung einfließen. Die Bemessungsobergrenze aus Nr. 4.20.2 Satz 1 des Leistungspakets wird davon nicht berührt. Verdeutlicht wird dies durch den Wortlaut des Eingangssatzes, nach dem die Betriebsvereinbarung den Zahlungszeitpunkt des Urlaubsgelds regelt. In Nr. 2 der Betriebsvereinbarung wird ergänzt, die Betriebsvereinbarung ändere die Art und Weise der Auszahlung des Urlaubsgelds. Dagegen findet sich im Wortlaut kein Hinweis, dass die Höhe des Urlaubsgelds durch eine Aufgabe der Bemessungsobergrenze geändert werden sollte.

36

b) Gegen einen Willen der Betriebspartner, mit der Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld) die Bemessungsobergrenze aus Nr. 4.20.2 des Leistungspakets aufzuheben, spricht auch, dass sich die Betriebsvereinbarung allein auf das Urlaubsgeld bezieht. Die Obergrenze im Leistungspaket erfasst dagegen sowohl das Weihnachtsgeld als auch das Urlaubsgeld. Hätten die Betriebspartner die Obergrenze aufheben wollen, hätte es nahegelegen, eine einheitliche Regelung für das Weihnachts- und Urlaubsgeld zu schaffen.

37

c) Schließlich streitet auch die tatsächliche Handhabung gegen die vom Kläger angenommene Aufhebung der Obergrenze im Hinblick auf das Urlaubsgeld. Die Beklagtenseite hat die Obergrenze bei der Berechnung des Urlaubsgelds seit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung im Jahr 1997 unbeanstandet weiter angewendet.

38

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

39

Gallner

Brune

Pulz

Schürmann

R. Bicknase