

„Ihr Gehalt wird alle zwei Jahre überprüft“

Solche Klauseln finden sich häufig in Arbeitsverträgen von Mitarbeitern aller Hierarchieebenen bis zu den Leitenden Angestellten und den Dienstverträgen von Organvertretern (AG-Vorstandsmitgliedern, GmbH-Geschäftsführern). Es ist nicht abwegig anzunehmen, dass eine solche Klausel Hoffnungen weckt auf eine „wohlwollende“ Überprüfung, mit dem Ziel einer Anpassung natürlich nach oben, da sich in der Welt der Beschäftigten auch Tarifbezüge und Beamtengehälter in aller Regel nach oben und nicht nach unten bewegen und auch nicht über längere Zeit statisch bleiben. Damit stellt sich die Frage, ob eine solche Klausel den Hoffnungen der Betroffenen gerecht wird oder eine inhaltslose Floskel darstellt, die keinerlei rechtliche Auswirkungen zugunsten der Betroffenen hat.

AGB-Kontrolle

Da solche Klauseln i. d. R. in vom Arbeitgeber/Dienstherrn gestellten Verträgen erscheinen, findet AGB-Recht Anwendung mit der Folge, dass sie jedenfalls einer Transparenzkontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) unterzogen werden können. Eine gesetzliche Angemessenheitsprüfung der Vergütung scheidet nach einhelliger Meinung in Rechtsprechung und Literatur aus, da es sich bei der Vergütung um eine Hauptleistung handelt und gem. § 307 Abs. 3 BGB Klauseln, die die Hauptleistungen der Parteien regeln, nur der Transparenzkontrolle, nicht aber der Angemessenheitskontrolle unterfallen (BAG, Urt. v. 26.1.2017 – 6 AZR 671/15).

Damit ist aber nicht ausgeschlossen, dass sich der Arbeitgeber vertraglich nach den Grundsätzen der Vertragsfreiheit (§ 105 GewO) zu einer in bestimmten Abständen zu erfolgenden Angemessenheitsprüfung verpflichten kann, die jeweils zu Anpassungen der Vergütung führt. Hierbei wirft schon der Begriff der „Anpassung“ die Frage nach der Richtung auf, denn eine Anpassung kann sowohl nach oben als auch nach unten erfolgen. Letzterem steht allerdings die Regel des § 308 Ziff. 4 BGB (Änderungsvorbehalt) entgegen, so dass eine Anpassung nur zugunsten des Mitarbeiters nach oben erfolgen könnte.

Deshalb ist die Klausel dahingehend auszulegen, ob sich der Arbeitgeber tatsächlich zur Überprüfung mit der Folge einer Anpassung nach oben verpflichten wollte und welchen Regeln eine solche Verpflichtung unterworfen wäre.

Aktuelle Rechtsprechung

Dankenswerterweise hatte sich das BAG in einer Grundsatzentscheidung mit diesem Problem auseinandergesetzt (Urt. v. 27.2.2019 – 10 AZR 341/18, NJW 2019, S. 2491) und zwar bezüglich einer Überprüfungs-klausel, der eine Obergrenze für Urlaubs- und Weihnachtsgeld unterworfen war: „Diese Obergrenze wird alle zwei Jahre überprüft“. Der klagende Mitarbeiter sah in der Klausel eine Verpflichtung des Unternehmens, die Bemessungsobergrenze alle zwei Jahre zu überprüfen, worauf sich ergäbe, dass sie nach billigem Ermessen zu erhöhen sei (§ 315 BGB). Bei unbilliger Erhöhung müsse das Gericht entscheiden (§ 315 Abs. 3 Satz 3 BGB). Andernfalls sei die Klausel eine leere Floskel.

Der 10. Senat entschied zunächst zutreffend, dass es sich um keine leere Floskel handelt, sondern tatsächlich eine vertraglich zugesagte Überprüfungspflicht des Arbeitgebers bestehe. Mit der Formulierung, dass die Obergrenze alle zwei Jahre überprüft wird, komme hinreichend deutlich zum Ausdruck, dass eine regelmäßige Kontrolle durch das Unternehmen erfolgen müsse. Damit diese Verpflichtung nicht inhaltsleer bleibe, müssten die betroffenen Beschäftigten auch verlangen können, dass ihnen das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt werde (BAG v. 27.2.2019, a. a. O., Rdnr. 22). Damit sei aber die rechtlich verbindliche Verpflichtung aus der Überprüfungs-klausel erschöpft.

Zu Recht weist das BAG darauf hin, dass die Anwendung von § 315 Abs. 1 BGB grundsätzlich eine ausdrückliche oder konkludente rechtsgeschäftliche Vereinbarung dahin voraussetzt, dass eine Partei durch einseitige Willenserklärung den Inhalt einer Vertragsleistung bestimmen kann (BGH, Urt. v. 5.12.2012 – IV ZR 110/10, Rdnr. 21).

Eine solche Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen, im Gegenteil wurde die Bemessungsobergrenze zwischen ihnen auch bezüglich deren Höhe fest vereinbart, so dass der Arbeitgeber die Obergrenze nicht zu bestimmen hatte – anders dann, wenn die Höhe vertraglich offengeblieben wäre (BAG v. 27.2.2019, a. a. O., Rdnr. 17).

Für eine wie in der Überschrift beispielhaft genannte Überprüfungs-klausel kann nichts anderes gelten, es sei denn, das Gehalt wurde

eben nicht einvernehmlich fest vereinbart, sondern einer vertraglichen Anpassungsklausel zur Verfügung gestellt, wenn z. B. ausdrücklich eine Relation zwischen freien und Tarifentgelten zu wahren ist (BAG, Urt. v. 28.9.2005 – 5 AZR 565/04, unter II 3 b der Gründe) oder wenn ein Bezug zu der Besoldung von Bundesbeamten hergestellt wird (BGH, Urt. v. 8.3.1973 – II ZR 134/71) oder wenn die Vergütung nach drei Jahren zu überprüfen und „ggf. zu erhöhen“ war (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 23.3.2012 – 6 Sa 40/12).

Im Ergebnis hat das BAG den Begriff der „Prüfung“ richtig ausgelegt mit der Folge, dass aus diesem keine weiteren Folgerungen abgeleitet werden können, als die Überprüfung vorzunehmen und das Ergebnis mitzuteilen.

Praxistipp

Ob Überprüfungs-klauseln mit diesem Inhalt, den das BAG richtig durch Auslegung herausgefiltert hat, Sinn machen, sei dahingestellt. Die Hoffnung der Mitarbeiter auf Erhöhung der Vergütung wird immer bestehen bleiben, auch wenn die Hoffnung zuletzt stirbt.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München