

Bundesarbeitsgericht

Widerrufsvorbehalte in Arbeitsverträgen

von RA Rainer Polzin, Berlin

Freiberufler, die sich bei der Vereinbarung eines Anstellungsverhältnisses mit einem Mitarbeiter dazu entscheiden, Formularverträge zu verwenden, sollten einseitige Widerrufsrechte zu ihren Gunsten auf deren Wirksamkeit überprüfen. Wie das BAG jetzt mit Urteil vom 12.1.05 (5 AZR 364/04, Abruf-Nr 050420) entschieden hat, sind Klauseln in Formulararbeitsverträgen, die dem Arbeitgeber das Recht zubilligen, Lohnbestandteile einseitig zu widerrufen, gemäß § 308 Nr. 4 BGB unwirksam, wenn in der Klausel keine Widerrufsgründe angegeben sind und der Widerruf unbeschränkt zulässig sein soll. Liegen zwischen den Parteien vor dem 1.1.02 abgeschlossene Formularverträge im Streit, sind diese im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung zu ermitteln. Diese sind daraufhin zu hinterfragen, welche Widerrufsgründe die Parteien zu Grunde gelegt hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit des Widerrufsvorbehaltes bekannt gewesen wäre. Ist dies feststellbar, muss der Widerrufsgrund tatsächlich vorgelegen haben und die Ausübung des Widerrufsrechts dem Arbeitnehmer zumutbar gewesen sein.



Volltext unter
www.iww.de
 Abruf-Nr. 050420

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war auf Grund eines Formulararbeitsvertrages seit 1998 bei dem Arbeitgeber tätig. Vertraglich wurde ihm neben dem tarifgemäßen Bruttoverdienst eine außertarifliche Zulage und ein arbeitstägliches Fahrgeld versprochen. Der Widerruf der Zulagen sollte unbeschränkt zulässig sein. Im April 2003 widerrief der Arbeitgeber die beiden Zulagen gegenüber allen Arbeitnehmern. Im Prozess legte er dar, dass der Widerruf notwendig war, um das wirtschaftliche Überleben zu sichern, welches insbesondere durch die Insolvenz der Muttergesellschaft bedroht sei. Der Arbeitnehmer bestritt dies und klagte auf Feststellung, dass der Widerruf unwirksam sei und hatte in den Vorinstanzen hiermit Erfolg.

**Arbeitgeber
 widerrief außertarifliche Zulagen**

Anmerkungen

Das BAG hob das Berufungsurteil des LAG auf. Dieses hatte entschieden, dass der Widerruf schon deshalb unwirksam sei, weil keine Widerrufsgründe im Formulararbeitsvertrag vereinbart wurden. Denn § 308 Nr. 4 BGB gelte nach Ablauf der einjährigen Übergangsfrist für vor dem 31.12.01 abgeschlossene Altverträge seit dem 1.1.03 auch im Arbeitsrecht. Der Arbeitnehmer muss aus der Klausel erkennen können, wann ein Widerruf zulässig ist. Ansonsten ist der Widerruf nicht zumutbar i.S. der Vorschrift.

**Widerruf war
 nicht zumutbar**

Das BAG ist dieser Rechtsauffassung zwar grundsätzlich gefolgt. Es hat jedoch für „Altverträge“ entschieden, dass im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu ermitteln ist, ob der Arbeitgeber sich Widerrufsgründe vorbehalten hätte, wenn ihm die (spätere) Unwirksamkeit der Regelung bekannt gewesen wäre. Vorliegend kommt das BAG zum Ergebnis, dass die Vertragsparteien den Widerruf zumindest für den Fall einer wirtschaftlichen Notlage zugelassen hätten. Denn gerade die Unsicherheit der wirt-

schaftlichen Entwicklung eines Unternehmens gebiete es auch zum Schutz der Arbeitsplätze, übertarifliche Zulagen bei einer existenzgefährdenden Schieflage widerrufen zu können. Ob diese tatsächlich bei dem beklagten Arbeitgeber vorlag, hatte das LAG nicht geklärt. Das BAG verwies den Rechtsstreit daher zurück.

Praxishinweise

Das BAG stellt in der Entscheidung klar, dass es pauschale Widerrufsgründe („aus wirtschaftlichen Gründen“ oder aus „Verhaltens- oder Leistungsgründen“) in Neuverträgen nicht für wirksam hält. Es muss zumindest auch der Grad der Störung angegeben werden. Als Widerrufsgrund soll z.B. die „wirtschaftliche Notlage des Unternehmens“, „negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung“ oder „schwerwiegende Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers“ ausreichend sein.

Zudem muss die Möglichkeit des Widerrufs für den Arbeitgeber explizit erwähnt und die Lohnbestandteile, die widerruflich sein sollen, **klar bezeichnet** werden. Wirksamkeitsvoraussetzung ist weiterhin, dass die widerruflichen Lohnbestandteile **höchstens 30 v.H. der Gesamtvergütung** ausmachen. Nur dann scheidet eine Umgehung des zwingenden Änderungskündigungsschutzrechts (§ 2 KSchG) aus.

Ferner hat das BAG klargestellt, dass es im Rahmen der Zumutbarkeitsprüfung von Änderungsvorbehalten nach § 308 Nr. 4 BGB an seiner bisherigen Rechtsprechung festhalten wird. Danach muss der Widerruf von einer Vertragspartei zunächst ausdrücklich erklärt worden sein. Sodann ist zu prüfen, ob die Widerrufsgründe tatsächlich vorlagen und insbesondere auch bereits zu dem Zeitpunkt, ab dem der Widerruf gelten soll. Bei Widerruf aus wirtschaftlichen Gründen ist weiterhin darauf zu achten, ob der Arbeitgeber die Mitarbeiter gleich behandelt hat. Kann der Arbeitgeber darlegen, dass durch den Widerruf betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können, dann rechtfertigt bereits der Ultima-Ratio-Grundsatz den Widerruf (ErfK-Preis, Rn. 61 zu §§ 305-310 BGB).

Beachte: Das BAG hat sich in der Entscheidung auch damit auseinandergesetzt, ob es sich bei den Zulagen um „freiwillige Leistungen“ des Arbeitgebers handelt, auf die ein Rechtsanspruch erst gar nicht entsteht. Das Gericht hat dies zutreffend abgelehnt. Allerdings hat das BAG in diesem Zusammenhang angedeutet, dass es solchermaßen freiwillige Leistungen nicht als „versprochen“ i.S. von § 308 Nr. 4 BGB ansieht.

Bei der Vertragsgestaltung müssen die Parteien darauf achten, dass ausdrücklich erklärt wird, dass auf die Leistungen kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht. Die Bezeichnung als „freiwillig“ ist hier nicht ausreichend und lässt auch nicht auf den fehlenden Bindungswillen des Arbeitgebers schließen (BAG, NZA 03, 557).

Im Übrigen dürften Freiwilligkeitsvorbehalte nur bei Jahressonderzahlungen und Gratifikationen wie Urlaubsgeld überhaupt zulässig sein (ErfK-Preis, Rn. 71 zu §§ 305-310 BGB). Darunter dürften dann ebenfalls nur maximal 30 v.H. des Einkommens fallen (LAG Köln, MDR 03, 160).

**Pauschale
Widerrufsgründe
sind unwirksam**

**Ausübung des
Widerrufs im
Einzelfall prüfen**

**Zulagen sind
keine „freiwilligen
Leistungen“**