

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malottke¹
Christopher Koll

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Telefon (0211) 863 20 20
Telefax (0211) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ auch OLG-Zulassung

Mandanteninfo Mai 2005

Widerrufsvorbehalt übertariflicher Zulagen in Formulararbeitsverträgen unwirksam

Dass Arbeitsverträge zwischen den Vertragsparteien tatsächlich Punkt für Punkt ausgehandelt und dann niedergeschrieben werden, kommt so gut wie überhaupt nicht mehr vor: die Arbeitssuchenden unterschreiben, was ihnen vorgelegt wird. Arbeitgeber (AG) verwenden heutzutage beim Abschluss von Arbeitsverträgen in der Regel standardisierte Formulare, sog. „Formulararbeitsverträge“.

Seit 01.01.2003 unterliegen auch **Formulararbeitsverträge** gem. §§ 305 ff BGB dem Recht der **allgemeinen Geschäftsbedingungen**, werden also derselben Prüfung unterzogen wie das berüchtigte „Kleingedruckte“ in beispielsweise Kauf- oder Versicherungsverträgen. Danach sind jedoch

... Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist (§ 307 Abs. 1 BGB).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte kürzlich einen Fall zu entscheiden, in dem ein Formulararbeitsvertrag u.a. folgende Klauseln enthielt:

*Die Firma behält sich vor, alle übertariflichen Bestandteile in seinem Lohn... teilweise oder ganz anzurechnen.
Abgesehen davon hat die Firma das Recht, diese übertariflichen Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen und mit etwaigen Tarifierhöhungen zu verrechnen.
Auch jede andere Leistung, die über die in den Tarifverträgen festgelegten Leistungen hinausgeht, ist jederzeit unbeschränkt widerruflich und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.*

Diese Klauseln hat das BAG für unwirksam erklärt (BAG v. 12.01.2005 – 5 AZR 264/04, demnächst EzA § 308 BGB 2002 Nr. 1). Zwar ist die vertragliche Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes nach Auffassung des BAG grundsätzlich zulässig, wenn wirtschaftliche Gründe für einen Widerruf vorliegen. Wegen der Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung eines Unternehmens habe der AG „ein anerkanntes Interesse daran, bestimmte Leistungen, insbesondere Zusatzleistungen, flexibel auszugestalten.“

Dadurch darf aber nicht das Wirtschaftsrisiko des Unternehmens auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) verlagert werden. Eingriffe in den Kernbereich des Arbeitsvertrages sind gem. § 307 Abs. 2 BGB unzulässig.

Die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes ist überhaupt nur zulässig, soweit der widerrufliche **Anteil am Gesamtverdienst unter 25 bis 30 %** liegt und der Tariflohn nicht unterschritten wird. Außerdem muss aus Formulararbeitsverträgen ersichtlich sein, **aus welchen Gründen** der Widerruf einer übertariflichen Zulage ausgeübt werden darf. Ohne Grund darf ein Widerruf nicht erfolgen. Das BAG hat deshalb festgestellt:

1. *Die Vereinbarung eines auf übertarifliche Leistungen bezogenen Widerrufsvorbehaltes in einem Formulararbeitsvertrag ist nach § 308 Nr. 4 BGB nur wirksam, wenn der widerrufliche Anteil unter 25 bis 30 % der Gesamtvergütung liegt und der Widerruf nicht grundlos erfolgen soll.*
2. *Die widerrufliche Leistung muss nach Art und Höhe eindeutig sein. Die Vertragsklausel muss außerdem zumindest die Richtung angeben, aus der der Widerruf möglich sein soll (wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers).*

Vorhandene Formulararbeitsverträge sollten auf etwaige Widerrufsvorbehalte überprüft werden. Sind Klauseln entsprechend der Auffassung des BAG unwirksam, so ist der kommende Widerruf übertariflicher Zulagen unwirksam, und zwar grundsätzlich auch dann, wenn die Formulararbeitsverträge vor dem 01.01.2003 abgeschlossen wurden. Betroffene AN könnten sich mit Erfolg gegen die Kürzung ihrer Bezüge zur Wehr setzen. Sind sie darüber hinaus gewerkschaftlich organisiert (oder rechtsschutzversichert), wäre dies nicht einmal mit Kosten verbunden.

Betriebsräte sollten aber ohne konkreten Anlass (Ausübung des Widerrufs) nichts unternehmen: die Verfolgung etwaiger Zahlungsansprüche gehört nicht zu ihren Mitwirkungsrechten, und schlafende Hunde sollten auch nicht vor der Zeit geweckt werden. Im Fall der Fälle dürfen sie aber alle AN gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auf diese Rechtslage hinweisen.